

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



EL NUCLEO

UNA EXPERIENCIA DE LUCHA PARA MEJORAR
LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y
SEGURIDAD INDUSTRIAL

PROFESOR TUTOR
CARLOS EDUARDO FEBRES

AUTORA
DILCIA ISABEL BALLIACHE G.

CARACAS, MARZO DE 1984.

Trabajo Especial de Grado
presentado ante la Ilustre
Universidad Central de -
Venezuela, para optar al Tí
tulo de Licenciado en Traba-
jo Social.

AGRADECIMIENTO

La investigación y estudio realizado ha sido en gran medida posible por la colaboración brindada por muchas personas.

Por ello, quiero expresar en primer lugar mi agradecimiento al Prof. Carlos Eduardo Febres, quien a través de su tutoría se dedicó en todo momento a la revisión y orientación crítica-reflexiva de cada uno de los materiales elaborados.

A mis padres, hermanos y demás

A los señores Antonio Briceno Salas (Secretario General del Sindicato de Artes Gráficas), Víctor Ramírez (Secretario General del Sindicato de la Industria Gráfica y Prensa) y a la Lic. Elena Salcedo (Secretaria General del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa), quienes hicieron posible la inserción a la Empresa y estuvieron dispuestos a brindar todo tipo de información.

A los trabajadores de la Empresa, sin cuya colaboración, este trabajo hubiese resultado difícil realizar.

Agradezco también la colaboración prestada por los familiares, amigos y, en fin, por todas aquellas personas que de una u otra manera hicieron posible su realización.

A todos gracias

AGRADECIMIENTO

Nº Pág.

La investigación y estudio realizado ha sido en gran medida posible por la colaboración brindada por muchas personas.

Por ello, quiero expresar en primer lugar mi agradecimiento al Prof. Carlos Eduardo Febres, quien a través de su tutoría se dedicó en todo momento a la revisión y orientación crítica-reflexiva de cada uno de los materiales elaborados.

A los señores Antonio Briceño Salas (Secretario General del Sindicato de Artes Gráficas), Víctor Ramírez (Secretario General del Sindicato de la Industria Gráfica y Prensa) y a la Lic. Elena Salcedo (Secretaria General del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa), quienes hicieron posible la inserción a la Empresa y estuvieron dispuestos a brindar todo tipo de información.

A los trabajadores de la Empresa, sin cuya colaboración, este trabajo hubiese resultado difícil realizar.

Agradezco también la colaboración prestada por los familiares, amigos y, en fin, por todas aquellas personas que de una u otra manera hicieron posible su realización.

A todos gracias

INDICE

	<u>Nº Pág.</u>
INTRODUCCION.-----	1
I. TRABAJO Y CAPITAL.-----	10
II. DESARROLLO DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS PRIMEROS PAISES CAPITALISTAS.-----	33
III. EL DESARROLLO INDUSTRIAL EN VENEZUELA.-----	52
IV. DESARROLLO DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN VENEZUELA.-----	69
V. BREVE HISTORIA DE LA CONFORMACION Y CONSTITUCION DEL MOVIMIENTO OBRERO VENEZOLANO.-----	93
VI. LA ACTITUD DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS ASPECTOS: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.-----	121
VII. BREVE RECONSTRUCCION DEL PROCESO DE ELABORACION DEL PROYECTO DE CONTRATACION COLECTIVA, PRESTANDOLE ESPECIAL ATENCION AL ASPECTO REFERIDO A LA SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.-----	134
VIII. INFORME DE LA INSPECCION REALIZADA EN LA EMPRESA.-----	165
IX. JUSTIFICACION DEL TRABAJO EMPIRICO.-----	197
RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACION EMPIRICA.-----	208
CUADROS	
BIBLIOGRAFIA	
ANEXOS	

Así, describimos cómo con el modo de producción capi-

INTRODUCCION

La problemática a tratar está referida a las condiciones de Higiene y Seguridad Industriales, teniendo como objetivo central el develar el significado y la importancia que ellas tienen para los trabajadores.

A tal efecto, realizamos un análisis teórico de la problemática enfocándola sobre la fase de dos puntos básicos de referencia: las transformaciones operadas en el proceso de trabajo y el marco social donde se desarrollan.

El trabajo está dividido en nueve partes. Más que proporcionar resultados acabados, se trata de presentar los elementos que permitan la reflexión y discusión de un problema que, en nuestro país, sólo es tratado desde el punto de vista técnico por un reducido grupo de profesionales.

La primera parte de nuestro análisis se centra en describir las transformaciones operadas en los procesos de trabajo y su incidencia en los cambios profundos de las condiciones materiales del proceso de producción y en el significado del trabajo para el hombre.

Así, describimos cómo con el modo de producción capi-

talista -que se inicia con la cooperación simple- el obrero pierde su propia autonomía como productor independiente; posteriormente en la época de la manufactura, donde el obrero realiza tareas cada vez más simples, monótonas y rutinarias, viéndose alejado de la comprensión total del proceso de trabajo. Luego, con la introducción de la máquina, se reemplaza el obrero de su condición de protagonista en el proceso social de trabajo para convertirlo en elemento auxiliar de ella el obrero pasa a servir a la máquina, su actividad es simplemente la de vigilante, quedando así transformado en un apéndice de ella, de lo cual se origina la alienación del trabajo, situación ésta que se agudiza con la llamada "Revolución Científica Técnica", en donde se da una continua degradación del trabajo obrero, que los lleva a derivar poca satisfacción de su trabajo.

En la segunda parte, hemos abordado el problema de por qué surge La Higiene y Seguridad Industriales y el papel que ellas vienen a cumplir dentro de unas relaciones sociales capitalistas de producción.

El obrero que se ha visto sometido a condiciones inseguras de trabajo, una vez que ha perdido el control de sus medios de producción y que su trabajo sólo tiene utilidad en el taller del capitalista, ha conllevado a que en sus luchas

por mejorar las condiciones de trabajo, sea el capitalista quien establezca las normas de Higiene y Seguridad Industriales, y su esfuerzo se encamina hacia el aspecto económico. Sin embargo, últimamente, asistimos a una transformación en la conciencia obrera, en donde se va dando la línea de la no "monetarización" de la salud; en este sentido, los trabajadores han empezado a tomar el problema de la Higiene y Seguridad Industriales como eje fundamental de sus luchas.

En una tercera parte, abordamos lo referente al proceso de Industrialización en Venezuela: un desarrollo industrial dependiente del capitalismo mundial en donde el papel desempeñado por el Estado junto con la burguesía nacional e internacional en la conducción de ese proceso, constituyen el segundo elemento que nos permitirá caracterizar la manera en la que se han dado las reivindicaciones en cuanto a salud, Higiene y Seguridad Industriales en nuestro país.

En una cuarta parte, vemos cómo las transformaciones ocurridas en el proceso productivo, a raíz del desarrollo industrial, condujeron a cambios profundos en el proceso mismo de trabajo, lo que ha originado nuevas fuentes de inseguridad: máquinas a excesiva velocidad, ambientes estrechos, ruido, sustancias tóxicas, etc., que hacen que el trabajador se

haya visto cada vez más expuesto a nuevas fuentes de accidentes y enfermedades profesionales. Esto ha originado que a través de nuestra historia se hayan implementado medidas necesarias que protejan al trabajador. De igual forma vemos cómo dichas medidas han sido más que todo producto de la acción de los organismos estatales y/o empresariales donde la clase-trabajadora ha tenido muy poca participación.

Asimismo hacemos referencia de los organismos oficiales encargados de llevar a cabo la aplicación de las normas sobre Higiene y Seguridad Industriales. Normas éstas que tratan más que todo de una serie de medidas técnicas y médicas, sólo conocidas a nivel de un reducido número de profesionales: médicos, químicos, ingenieros, inspectores, etc.

Nosotros considerábamos que el proceso de formación de la clase obrera, su conformación y el papel que le ha tocado jugar en el establecimiento de las relaciones industriales, constituyen un tercer elemento que nos permite caracterizar la manera en la que se han dado las reivindicaciones -por parte de la clase trabajadora- en cuanto a Higiene y Seguridad Industrial. Razón por la cual dedicamos nuestra quinta parte del análisis a caracterizar dicho proceso.

Así, hacemos referencia al surgimiento del proletaria-

do petrolero por considerar a dichos trabajadores los pioneros del movimiento obrero venezolano y que con su historia - comenzará el largo proceso de conformación y constitución del moderno proletariado venezolano, y por ende de las relaciones industriales.

Hacemos un análisis del establecimiento de las relaciones industriales, donde destacamos el papel desempeñado por el Estado, los sindicatos y los trabajadores en dicho establecimiento. Resaltamos también la importancia que tiene para los trabajadores la contratación colectiva. Y como conclusión tenemos que la clase obrera que se ha conformado es una clase con escasos niveles de formación política y sindical, representada por un sindicalismo subordinado a los partidos políticos (signados por el burocratismo y reformismo), razón por la cual las luchas obreras no han propiciado conflictos que le permitan enfrentar el problema de la Higiene y Seguridad Industriales en términos de lucha de clase.

En una sexta parte, nos referimos a la percepción y actitud de los trabajadores frente a la actividad trabajo, específicamente hacia la Salud, Higiene y Seguridad Industriales.

Vemos como el papel desempeñado por la ideología capitalista condicionan los niveles de satisfacción en el traba-

jo lo que conduce a que los niveles de consciencia de la clase trabajadora se orienten -más que todo hacia reivindicaciones de tipo económico.

En segundo lugar, hacemos referencia a la selección de la Empresa en la cual se llevó a cabo el estudio de caso "El Nacional". Dicha empresa fue escogida, en primer lugar porque se tenían contactos establecidos que facilitaban la inserción. Y en segundo lugar, a que se estaba llevando a cabo la elaboración del Proyecto de Contratación Colectiva, siendo éste el mejor momento en donde se expresan las contradicciones entre trabajadores y empresarios.

En la séptima parte, abordamos la reconstrucción del proceso de contratación colectiva. En la que diferenciamos tres fases del proceso:

1. Fuente de Consulta y Participación. Fue la fase que contó con una mayor participación de los trabajadores, la que consistió en la búsqueda de información y revisión del actual contrato.

2. Discusiones colectivas por Departamentos y/o secciones. Se observa una disminución en la participación de los trabajadores así como también de los delegados y directi

vos sindicales. la práctica que:

3. Fase correspondiente a la elaboración de las cláusulas, que contó con una menguada participación de los trabajadores. Se dio una desincorporación de los directivos sindicales y muy poca asistencia por parte de los delegados.

La octava parte está referida al Informe que fue llevado a cabo en la Empresa. De él se desprende que la empresa "El Nacional" es una típica expresión de los sistemas de trabajo derivados del taylorismo: parcelación del trabajo, repetición, ritmos impuestos mecánicamente, monotonía, descalificación del trabajo, etc. Y como complemento la empresa es insalubre: empleo de materiales inflamables, utilización de sustancias tóxicas, de maquinarias peligrosas, deficiencia de mantenimiento, etc.

Por último, una novena parte referida al proceso seguido en el trabajo empírico. En éste se especifican los aspectos metodológicos seguidos en la selección de los trabajadores a encuestar, los instrumentos técnicos básicos aplicados para la búsqueda y obtención de datos. Luego exponemos los resultados arrojados, en donde se pudo evidenciar:

1. Existe una contradicción y ambivalencia entre -

el discurso y la práctica que:

- lo que se hace y lo que se dice
- en el seno de lo que se hace y lo que se dice (consistencia e inconsistencia de las respuestas).
- teoría y la práctica

2. Las variables escogidas resultaron ser totalmente independientes.

3. La Dirección Sindical no le asigna importancia a la Higiene y Seguridad, lo que evidencia una ausencia de formación.

TRABAJO Y CAPITAL

I. TRABAJO Y CAPITAL

La Revolución Industrial fue el movimiento más significativo que se dio en Europa durante el siglo XVIII. Significó el paso de la manufactura a la Gran Industria en donde se dan profundas transformaciones en el proceso de trabajo. El medio de trabajo es revolucionado con la creación del sistema de máquinas en las fábricas, en donde la máquina viene a reemplazar al obrero de su condición de protagonista en el proceso social de trabajo para convertirlo en elemento auxiliar de ella. El obrero pasa a servir a la máquina

PARTE I

TRABAJO Y CAPITAL

...su función es de vigilarla, de seguir sus movimientos con la vista y corregir sus errores con la mano, así como tener un papel puramente mecánico de fuerza motriz... (1)

Con el nacimiento de la civilización industrial, los obreros se ven sometidos a un "poder económico y político, nacional o extranjero" que provoca movimientos sociales de oposición a partir del momento en que es percibido como obstáculo al desarrollo nacional. La acción se emprende en nombre, por una parte de la recuperación de una identidad social y cultural y, por otra parte, de la lucha contra la opresión ejercida por una clase dominante.

(1) Yudeina Hurtado. Algunos Elementos de Análisis de la Higiene y Seguridad Industrial en Venezuela. U.C.V., Caracas, 1979. p. 7.

I. TRABAJO Y CAPITAL

La Revolución Industrial fue el movimiento más significativo que se dio en Europa durante el siglo XVIII. Significó el paso de la manufactura a la Gran Industria en donde se dan profundas transformaciones en el proceso de trabajo. El medio de trabajo es revolucionado con la creación del sistema de máquinas en las fábricas, en donde la máquina viene a reemplazar al obrero de su condición de protagonista en el proceso social de trabajo para convertirlo en elemento auxiliar de ella. El obrero pasa a servir a la máquina

...su función es de vigilarla, de seguir sus movimientos con la vista y corregir sus errores con la mano, así como tener un papel puramente mecánico de fuerza motriz...(1)

Con el nacimiento de la civilización industrial, los obreros se ven sometidos a un "poder económico y político, nacional o extranjero" que provoca movimientos sociales de oposición a partir del momento en que es percibido como obstáculo al desarrollo nacional. La acción se emprende en nombre, por una parte de la recuperación de una identidad social y cultural y, por otra parte, de la lucha contra la opresión ejercida por una clase dominante.

(1) Yudeima Hurtado. Algunos Elementos de Análisis de la Higiene y Seguridad Industrial en Venezuela. U.C.V. Caracas, 1979. p. 7.

El trabajador a la vez que transformador de la naturaleza, creador o utilizador de técnicas, y sometido a la alienación natural, a la dependencia respecto de realidades naturales, en sí y fuera de sí, defiende su ser más que su acción. En el plano profesional, la "antigua consciencia obrera" es consciencia de cualidades y de atributos, más que de roles sociales. La defensa de la autonomía profesional es a la vez defensa de los derechos del trabajo y visión limitada de una sociedad que no es concebida como producto del trabajo. Los obreros defienden sus intereses y combaten los de los patronos, como aquel que es extraño al trabajo y que vive del trabajo de los otros.

La segunda forma se da,

La producción capitalista que empieza en realidad con el empleo por parte de un capital individual, de un número significativamente grande de trabajadores, ocasiona una revolución en las condiciones objetivas de trabajo, sin que varíe el régimen de trabajo. Es decir, "...una parte de los instrumentos de trabajo asume un carácter social antes de que lo asuma el mismo proceso de trabajo..."(2) ya que esto permite

...utilizar colectivamente en el proceso de trabajo los edificios en que se concentran muchos obreros,-

(2) Carlos Marx. El Capital. Décima tercera reimpression. Volumen 1. Editorial Fondo de Cultura Económica, México. 1977. p. 261.

los almacenes para las materias primas, los recipientes, instrumentos, aparatos, etc. que prestan servicios simultáneamente o por turnos; en suma, toda una parte de medios de producción... (3)

Estas formas de trabajo en la que se agrupan muchos obreros en un mismo proceso de producción o en distintos, pero enlazados, recibe el nombre de Cooperación.

En un principio se dan dos formas de cooperación - simples: "uno consiste en reunir en un solo taller bajo el mando del mismo capitalista a los obreros por cuyas manos tiene que pasar el producto hasta su terminación... (4)

La segunda forma se da,

...cuando el mismo capitalista reúne simultáneamente en el mismo taller a muchos oficiales que ejecutan el mismo trabajo o un trabajo análogo... Cada uno de estos artesanos... hace la mercancía en su totalidad ejecutando, por tanto, todas las operaciones para su fabricación. (5)

Posteriormente, la Cooperación pasa de sus formas - simples a la fase caracterizada por la introducción de la - división del trabajo, en la cual le es asignada al obrero - una sola operación y siempre la misma, por lo que la mercan

(3) Carlos Marx. Ob. cit. p. 261.

(4) Ibidem. p. 272.

(5) Ibidem. p. 273.

cía pasa a ser el producto social de un conjunto de obreros. En este sentido, el resultado del trabajo de un obrero constituye el punto de partida del otro, con lo que se hace necesario determinar el tiempo de trabajo empleado para cada operación. Esto obliga al trabajador a no utilizar en la operación que le corresponde realizar más del tiempo previsto para ello, generándose una continuidad, regularidad, uniformidad, orden e intensidad en el trabajo.

Estas dos formas de Cooperación (formas simples y la división del trabajo) constituyen el doble origen de la manufactura que va desde mediados del siglo XVI hasta el último tercio del siglo XVIII.

Durante esta época, el modo de organización del trabajo se basaba fundamentalmente en el oficio, es decir, en el control obrero sobre los medios operarios, constituyendo la mano del obrero y su "oficio" una reserva de la que el capital debe alimentarse, de la cual saca su sustento.

El obrero cualificado conserva un gran margen de iniciativas. Adapta los materiales, las máquinas, los métodos de trabajo a las condiciones particulares de trabajo que ha de realizar. Es pues polivalente; se define menos por el tipo preciso de operaciones que es capaz de realizar que por-

su capacidad de resolver problemas de un cierto orden, no utilizando cada vez más que una parte de sus competencias. El obrero de oficio, se convierte en la figura necesaria - de la manufactura. Esta eficiencia del oficio está determinada por el conocimiento y el control de los modos operativos industriales por parte de la clase obrera, estando los patronos al margen de él. El oficio -que se opone al nacimiento de la civilización industrial- constituirá la base - sobre la cual será construída la organización obrera, su capacidad de resistencia y su fuerza.

Ahora bien, en la siguiente etapa del capitalismo:

La Fabricación A Máquina: El obrero queda transformado en un simple engranaje de la máquina, en un apéndice de ella,

...el instrumento de trabajo es removido de la mano del obrero y colocado en el extremo de un mecanismo y las fuerzas de la naturaleza son domeadas para proporcionar energía que, transmitida a la herramienta, actúa sobre los materiales para obtener el resultado deseado; en esta forma el cambio en el modo de producción en este caso viene de un cambio en los instrumentos de trabajo. (6)

Entre esta nueva etapa del capitalismo y el oficio se interpone el capitalista. Al mismo tiempo, la oposición a los dueños se reduce a la oposición entre el trabajo y el

(6) Harry Braverman. Trabajo y Capital Monopolista. Editorial Nuevo Tiempo. México. 1975. p. 200.

dinero, defensa de los derechos obreros contra el arbitrio patronal, de la producción contra la especulación, de la - pobreza contra la riqueza. La consciencia obrera se define en particular contra la mecanización y la pérdida de su autonomía profesional, el obrero se ve transformado en autómata, es desplazado de elemento subjetivo del proceso de trabajo para ser convertido en un instrumento más del proceso productivo. La actividad del obrero es simplemente la de vigilante. de la máquina, perdiendo así el contenido de su trabajo. La iniciativa individual se pierde, con lo que las funciones laborales se ven igualadas como consecuencia de la absorción progresiva por parte de la máquina de las funciones manuales y de coordinación. El obrero queda transformado en un simple engranaje de la máquina, en un apéndice de ella, - de esto se origina la alienación del trabajo, definida como

...la típica condición del obrero en la fábrica capitalista donde el producto del trabajo y todas las decisiones con él conectadas son derecho sólo del - capitalista. Esta alienación no queda circunscrito al momento de la producción sino que se extiende a la totalidad de la vida del trabajador como hombre- y como ciudadano. (7)

La utilización de la máquina, permite que la regula

(7) Renzo Ricchi. La Muerte Obrera. Investigación sobre los homicidios blancos y los accidentes de trabajo. Editorial Nueva Imagen. México. 1981. p. 284 .

ción social del proceso de trabajo pueda realizarse a través de un análisis más científico, de esta manera el capitalista puede determinar con mayor seguridad la productividad del trabajo y el grado de explotación. Sobre la base de movimientos continuos y uniformes de la máquina, el capitalista está en capacidad de determinar la cantidad de mercancías, el trabajo necesario para su producción y la cantidad de trabajo que debe realizar cada obrero.

De esta manera, desde su aparición, la máquina es concebida como uno de los medios utilizados por el capitalista para soslayar las líneas de resistencia levantadas por el oficio: la máquina no solamente posee la virtud "económica" de hacer el trabajo más productivo, sino que también sirve como instrumento de regulación y sometimiento de los trabajadores. Así el hombre adquiere un 'nuevo lugar en el mundo de las fuerzas productivas' y, por consiguiente, un nuevo lugar en general... (9)

A finales del siglo-XIX, comienza a tomar forma un proceso conocido como "Revolución Científico Técnica", siendo ésta un intento por aplicar los métodos de la ciencia en la producción, modificándose así el proceso de producción en todos sus aspectos: fuerza de trabajo, instrumentos de trabajo, materiales y productos de trabajo.

Esta introducción de la ciencia en la producción tie

ne como consecuencia una NUEVA RACIONALIDAD en el proceso de trabajo, 'el crecimiento' de las sociedades y las leyes de la evolución de la humanidad. (8).

La "Revolución Científico Técnica" viene a reemplazar a la llamada Revolución Industrial, dándose desde el punto de vista de la producción, una sustitución del principio mecánico por el principio automático.

A diferencia de la Revolución Industrial (donde el obrero se dedicaba a servir a la máquina), la "Revolución Científico Técnica" coloca al obrero al margen de la producción directa.

'La automatización transforma la actividad humana - en una modalidad de trabajo compleja, al margen de la producción directa y similar a la del técnico o a la del ingeniero'. Así el hombre adquiere un 'nuevo lugar en el mundo de las fuerzas productivas' y, por consiguiente, un nuevo lugar en general... (9)

El trabajo es subdividido cada vez más, lo que ocasiona que el obrero realice tareas cada vez más simples, rutinarias e intensivas, viéndose progresivamente alejado de la comprensión total del proceso productivo. El acto de eje

(8) Benjamín Coriat. Ciencia, Capital y Trabajo. H. Blume Editores. Madrid, 1976. p.14.

(9) Benjamín Coriat. Ob. cit. p. 18

cución pierde paulatinamente su autonomía profesional para depender cada vez más de un sistema de organización de un sistema de gobierno económico.

Los obreros sometidos a la organización perciben la situación de trabajo como un sistema de explotación económica, dominado por la descualificación y las "cadencias infernales". Ya no pueden apoyarse en su autonomía profesional -la han perdido- y se definen por su papel en un sistema de organización. Aquí, la "consciencia de sí mismo" toma una forma moderna, mientras que la "consciencia de oposición" - (defensa del patrono, jefe de la empresa o dirigente) continúa dirigida ante todo contra el beneficio patronal del que aparece como instrumento las técnicas de organización.

Con la "Revolución Científico Técnica" coincide el movimiento llamado "Administración Científica" como un intento por controlar los procesos de trabajo en las empresas capitalistas. Investiga la adaptación del trabajo a las necesidades del capital.

Frederick W. Taylor es considerado como el iniciador de este movimiento. La teoría que lleva su nombre está basada

...sobre el análisis del funcionamiento de las máquinas y la manera de trabajar de los obreros, sobre la elección del personal dirigente y de inspección y sobre la tipificación de los instrumentos mejor adaptados para cada operación. En esta línea llega a la racionalización del trabajo eliminando los movimientos 'inútiles' el desperdicio del tiempo, de energías, de materiales, determinando cronométricamente los tiempos necesarios para cada operación y fijando así, la cantidad de trabajo que puede ser producido cada día por el obrero. Resultados: mayor ganancia, mayor costo físico-psíquico del trabajo para el obrero...(10)

Con Taylor todo cambia, él se propone toda una técnica revolucionaria en el sentido de que, a la vez, va a cambiar la organización del proceso de trabajo, a quebrar la resistencia del sindicalismo de los obreros de oficio, a transformar profundamente la composición técnica de la clase obrera y a imponerle todos sus caracteres modernos: dominio del obrero-masa sin cualificación y del obrero de cadena.

Su ataque va dirigido principalmente contra la forma organizada y combativa de la clase obrera: el obrero de oficio y su sindicato que constituyen el obstáculo fundamental para la acumulación del capital a gran escala.

Esto se debe a que en el modo de organización del

(10) Renzo Ricchi. Ob. cit. p.293.

(11) Benjamín Coriat. El Taller y el Cronómetro. Ensayo sobre el Taylorismo, El Fordismo y la producción en masa. Siglo XXI Editores. Madrid, 1982. p.8.

trabajo basado en el oficio, el obrero es el que posee el "saber" y "saber hacer", lo que le permite a la resistencia obrera desarrollarse con eficacia. Para Taylor, el "saber es para el obrero su máspreciado bien, ya que

...el obrero de oficio, heredero de los 'secretos' del gremio, sigue siendo la condición ineludible, la figura necesaria de la manufactura. Más aún, la industria, en su conjunto y como tal, depende de él... (11)

Con el oficio, el conocimiento y el control de los modos operatorios industriales -son en principio- propiedad exclusiva de los obreros, estando los patronos excluidos de él. Esta propiedad de los modos operatorios permite a los obreros tener el control de los tiempos de producción. Y para Taylor este dominio de los modos operatorios y de los tiempos de producción, este "saber" práctico de fabricación en manos de los obreros, se convierte en una "holganza sistemática" que obstaculiza el desarrollo del capital.

Lo que se trata entonces, es de acabar con el obrero de oficio, de expropiar a los obreros de su "saber" y es precisamente hacia este blanco que Taylor apunta su ataque.

(12) Benjamín Coriat. Ob. cit. p. 23.

(13) *Ibidem*, p. 24.

(11) Benjamín Coriat. El Taller y el Cronómetro. Ensayo sobre el Taylorismo, El Fordismo y la producción en masa. Siglo XXI Editores. Madrid, 1982. p.8.

No busca el medio de soslayarlo como hace la máquina, de 'estimularlo', como se pretende mediante sistemas salariales cada vez más sofisticados, ni de dirigirlo contra sí mismo como lo hace el sistema a destajo, sino el medio de destruirlo como tal... (12)

Doblegar al obrero de oficio, 'liberar al proceso de trabajo del poder que éste ejerce sobre él para instalar en su lugar la ley y la norma patronales, tal será la contribución histórica del taylorismo. (13)

La clave de la Dirección Científica residirá entonces, en descomponer el saber obrero, desmenuzándolo en gestos elementales. En el momento en que el capitalista logra hacerse dueño y poseedor de los modos operatorios, de la medida de los movimientos y del tiempo (mediante la entrada del cronómetro en el taller), se efectúa una transferencia de poder en todo lo que concierne al desarrollo de marcha de fabricación.

De esta forma Taylor hace posible la entrada masiva de los trabajadores no especializados en la producción. Con ello el sindicalismo es derrotado en sus dos frentes. Pues quien progresivamente es expulsado de la fábrica no es sólo el obrero de oficio, sino también el obrero sindicado y organizado. La entrada del 'unskilled' en el taller no es sólo la entrada de un trabajador 'objetivamente' menos caro, sino también la entrada de un trabajador no organizado, privado de capacidad para defender el valor de

(12) Benjamín Coriat. Ob. cit. p. 23.

(13) Ibidem. p. 24.

(14) Ibidem. p. 31.

su fuerza de trabajo. (14)

Al invertirse el orden del saber y del poder en el taller, el cronómetro "libera" un espacio nuevo para la acumulación capitalista, se instauran nuevas normas de trabajo: al sustituir el control obrero de los modos operatorios por un "conjunto de gestos de producción" concebidos y preparados por la dirección de la empresa, se asegura la entrada progresiva de los obreros no especializados a los puestos de "oficios", dándose en consecuencia, un cambio en la composición de la clase obrera requerida. Desde el punto de vista cuantitativo, del rendimiento del trabajo, se da un formidable incremento de la productividad y de la intensidad del trabajo. El obrero a la vez que es atacado en el control de los modos operarios, lo es también en su control de los tiempos.

Al penetrar en el taller y establecer en él el dominio de nuevas normas de trabajo, el cronómetro ha dado origen a una nueva forma de acumulación del capital: la producción en masa. Nace así la línea de montaje, la fabricación "racionalizada", su principio es enunciado en forma general para 1.918. Es H. Ford el iniciador de este proceso. Y de nuevo con el fordismo, nuevas normas de productividad y de producción aseguran su aparición.

(14) Benjamin Coriat, Ob. cit. p. 43.

(14) Ibidem. p.31.

La instauración de las líneas de montaje (penetración del transportador) por un lado permite suprimir gran parte de la mano de obra de mantenimiento. Por el otro, con el transportador se eliminan los "tiempos muertos" del taller, convirtiéndolos en tiempos de trabajo productivos con lo que se llega a una brutal prolongación en la duración efectiva de la jornada de trabajo. Otro rasgo característico de la línea de montaje es el haber llevado hasta sus límites la parcelación del trabajo.

Con la entrada de la línea de montaje, no sólo se modifican las relaciones de trabajo, sino que se modifican a la vez la escala de producción, la naturaleza de los productos y las condiciones de la formación de los costos de producción.

La eficacia del fordismo reside en haber

...inaugurado el despotismo tranquilo y absoluto de los tiempos y los movimientos, va aún más lejos que el taylorismo y, desde el punto de vista económico, contribuye de manera propia y específica a acelerar las mutaciones en curso. (15)

(15) Benjamín Coriat. Ob. cit. p. 43.

(16) Benjamín Coriat. Ob. cit. p. 56. Apud. H. Beynon. Working for Ford. Penguin, Modern Sociology, 1973.

(17) Benjamín Coriat. Ob. cit. p. 58.

Para los trabajadores, la línea de montaje no significa más que confusión, fatiga y desorden. La monotonía y del trabajo hacía crecer en forma alarmante las tasas de "turn-over". Un verdadero clima de violencia reinaba para entonces: "suciedad, trabajadores inmigrados, chabolas, corrupción y violencia... los accidentes eran cosa corriente. Terreno ideal para el sindicalismo y el radicalismo" (16).

Al acabar la guerra, en la década de 1920, una nueva economía había que hacer algo ante este estado de caos; es así como Ford introduce un "acuerdo general sobre los salarios". Acuerdo que viene dado por un fuerte aumento del salario nominal: el "five dollars day".
Con el "five dollars day": ante todo se pretendía asegurar un aprovisionamiento continuo de fuerza de trabajo a la vez de romper con la insubordinación, ya que su asignación estaba estrictamente controlada; asegurándose así el aprovisionamiento de una mano de obra seleccionada y dócil. Los "cinco dólares diarios":
...significa el triunfo de la cadena, no sólo en lo que ésta implica desde el punto de vista de la repetitividad y de la parcelación del trabajo, sino como principio despótico que rige las condiciones de trabajo de los ejércitos de los trabajadores que lo sirven... (17)

(16) Benjamín Coriat. Ob. cit. p.56. Apud.H.Beynon.Working for Ford. Penguin, Modern Sociology, 1973.

(17) Benjamín Coriat. Ob. cit. p.58.

Una nueva etapa entra en vigencia, la época de la Guerra; con ella se ven afinadas las técnicas taylorianas y fordianas, éstas favorecen en los arsenales y talleres de armamentos la puesta a punto de técnicas que permiten la producción en masa, y la resistencia obrera no puede oponerse a las "tareas patrióticas de la lucha contra el enemigo".

Al acabar la guerra, en la década de 1920, una nueva economía regula los aparatos de producción. Son puestas a punto las famosas tablas M-T-M (metro-tiempo-movimiento), que son la base de la organización "científica" del trabajo moderno. Se extiende a todos los sectores de la industria, hasta aquellos en donde la resistencia obrera se oponía vivamente a las técnicas taylorianas y fordianas.

Y después de Taylor y de Ford, le sigue Keynes: tras la teoría y la práctica de la producción en masa en el taller, la teoría y la práctica del tipo de Estado y de regulación que le corresponde. Surge el Estado moderno: el "Estado Plan" como un tipo de Estado exigido por la producción en masa.

Su resorte esencial, la política del trabajo y el salario va a afirmarse cada vez mas claramente como tendente a un triple objetivo: fijación de un marco jurídico, le-

gal; instauración del salario indirecto y; estructuración enteramente nueva de la asistencia a los parados y accidentados, como un medio de incorporación y de control de las fuerzas de trabajo.

Más que nunca, la acumulación de capital se basa en la producción en masa. Nacen nuevas normas de consumo obrero, que corresponden al incremento de los bienes de uso disponibles gracias al desarrollo de la productividad del trabajo. "...Estas nuevas normas de consumo corresponden también a modificaciones del valor de la fuerza de trabajo correlativas con los cambios habidos en las modalidades de la acumulación de capital" (18).

Como resultados de esta producción en masa, del obrero-masa, surge una clase obrera "...dividida, segmentada, descuartizada en componentes separados, administrados y reproducidos según distintas modalidades..." (19). Sin embargo, para los años de 1960, toma auge un fenómeno de resistencia en masa al trabajo de tipo parcelado y repetitivo, los modos de consumo productivo de remuneración y de recon-

(18) Benjamín Coriat. Ciencia, Técnica y Capital. p. 144

(19) Benjamín Coriat. El Taller y el Cronómetro. p. 121

trucción de la fuerza de trabajo, las malas condiciones del ejercicio del trabajo (trabajo penoso, sucios, tareas ingratas, salarios insuficientes, inseguridad en el empleo, etc.) se convierten en el centro de la contestación. Se emprende la lucha contra las "cadencias infernales", la línea de montaje, la arbitrariedad organizada. Y como sujeto de la acción está el obrero masa:

Dejado de lado por el sindicalismo y los arcanos sofisticados de la 'contractualización'...el obrero - masa transforma su soledad en una fuerza. 'Libre' de la técnica reivindicativa sindical, despojado, y con motivo, de toda ideología de 'oficio', el obrero-masa ocupa, primero por su propia cuenta y según sus propios métodos, el espacio de lucha que llena con sus aspiraciones igualitarias, con su voluntad de justicia...(20)

Un pensamiento obrero se afirma y se establece contra la "modernización" capitalista, contra el trabajo en equipo, contra el trabajo nocturno, contra el trabajo peligroso, las manipulaciones de sustancias tóxicas y la exposición cotidiana a la muerte. La consigna "a igual trabajo, - igual salario, ¡PIF para todos!" es sustituida por la de "a igual trabajo, igual salario, una sola clase de obreros especializados", así se pasa de una reivindicación que hace de la organización del trabajo en sí misma y como tal el objeto

(20) Benjamín Coriat. Ob. cit. p.121.

de ataque.

Nuevas experiencias de reorganización del trabajo se han desarrollado en los últimos 15 años. Siendo que lo que está en curso es una "recomposición" de la línea de montaje siguiendo unos principios nuevos.

Tres son los principios de la nueva línea de montaje; el primero

Reducción de los tiempos de transferencia y de las pérdidas de encadenamiento, conversión (total o parcial) de ese tiempo en tiempo de trabajo efectivamente productivo, posibilidad introducida de acumular los adelantos sobre los tiempos elementales 'teóricos': todo ello depende mucho y ante todo de la intensificación del trabajo, del aumento del número de gestos productivos en la jornada de trabajo. También se ven aligeradas las difíciles acrobacias del 'equilibrado'... (21)

La segunda serie de rasgos específicos de la nueva línea de montaje reside efectivamente en el 'juego' abierto por la constitución del 'grupo' obrero como sujeto de la producción.

Ante todo, queda asegurada una mutación en materia de control. Al ser asignado el tiempo global no ya a un individuo sino a un grupo, le incumbe a éste ejercer por autocontrol, la regulación de las diferencias de rapidez en la ejecución del trabajo y más generalmente en las diferencias de rendimiento de cada uno de los individuos que lo constituye.

De este modo, la 'autonomía' se convierte en instrumento de autodisciplina. Esto por lo que respecta al

(21) Benjamín Coriat. Ob. cit. p.176.

'control' en el curso de la producción. En cuanto al control del producto..de ahora es directamente efectuado por el mercado. El grupo pone sello a sus productos; - de este modo, todo defecto es imputable a quien - les ha dado origen, cosa frecuentemente imposible en la línea de montaje clásica. Un sistema de sanciones salariales a partir de un número determinado de 'defectos' culmina el edificio.(22)

La tercera serie de rasgos reside en la posibilidad de una adecuación mucho mejor a la composición actual de las fuerzas de trabajo y de ciertos nuevos imperativos de la valorización del capital.

Y ante este nuevo ataque capitalista el obrero-masa una vez más vuelve a ocupar la delantera de la escena y a tratar de recomponer su movimiento y su unidad. Esta nueva gestión de la clase obrera va dirigida hacia la "contractualización"; como respuesta a este nuevo ciclo de lucha obrera, surgen la "mensualización" y la reforma de las "tablas de clasificación".

La mensualización que actúa en el terreno del salario directo y del salario aplazado, trata de "recomponer" la clase "procediendo a un reajuste de algunos de los elementos donde se realiza su segmentación y su diferenciación" (23).

(22) Ibidem. p.177. etc.

(23) Ibidem. p. 188.

La reforma del sistema de clasificación actúa sobre el terreno de la "cualificación" y es concebida como instrumento de jerarquización y segmentación de la clase obrera. - Son construídas tablas de clasificación a partir de ciertos criterios: "grado de autonomía del individuo", "complejidad y diversidad de las tareas", "nivel de conocimiento del individuo" y "dificultad de las tareas". Así, se logra asegurar la jerarquía de los "mínimos de remuneración" que se buscaba. Las nuevas tablas ratifican e institucionalizan el impulso igualitario del obrero-masa, pero sólo para circunscribirlo a unas líneas y unas posiciones nuevas, menos frágiles, susceptibles de ofrecer menos puntos de apoyo a la protesta.

Hoy en día, la figura del obrero-masa se ha visto prolongada, se ha extendido para abarcar ahora la del empleado. El obrero-masa se ha convertido en "obrero del sector terciario", "obrero social", "obrero proletario".

Y con la nueva figura del obrero y de los nuevos caracteres de la composición de clase, se dan nuevas formas de resistencia: nueva puesta en marcha de la producción bajo la dirección obrera, comisiones de parados, coordinadores de "ocupación" del empleo, etc.

A continuación veremos cómo, tanto la forma en que es organizado el trabajo, como las condiciones materiales donde se ejecutan, son los elementos que permiten un análisis de lo que en el modo de producción capitalista se conoce como Higiene y Seguridad Industrial.

PARTE II

DESARROLLO DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS PRIMEROS PAISES CAPITALISTAS

DESARROLLO DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS PRIMEROS PAISES CAPITALISTAS.

El riesgo profesional data desde tiempos muy remotos, nos encontramos así que desde la época primitiva cuando la actividad productiva del hombre se limitaba a conseguir aquellos elementos que se permitieran satisfacer sus necesidades, ya se producían los accidentes. Las condiciones de vida para esta época eran muy precarias y hostiles, debido a ello los hombres sienten la necesidad de irse agrupando en tribus con el fin de mediante un esfuerzo común

PARTE II

DESARROLLO DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS PRIMEROS PAISES CAPITALISTAS se prestaba se circunscribía al ámbito familiar.

A medida que la sociedad avanza, los medios de producción se transforman, los instrumentos de trabajo se perfeccionan, se da paso a un nuevo tipo de economía: la urbana, donde el trabajo se organiza bajo un régimen distinto. En esta etapa aumentan los accidentes de trabajo como consecuencia de la utilización de instrumentos más complicados. Para esta época, el tipo de organización de trabajo de los griegos y romanos fomentó el espíritu asociativo de trabajadores. La asistencia prestada a los individuos víctimas de

II. DESARROLLO DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS PRIMEROS PAISES CAPITALISTAS.

El riesgo profesional data desde tiempos muy remotos, nos encontramos así que desde la época primitiva cuando la actividad productiva del hombre se limitaba a conseguir aquellos elementos que le permitieran satisfacer sus necesidades, ya se producían los accidentes. Las condiciones de vida para esta época eran muy precarias y hostiles, debido a ello los hombres sienten la necesidad de irse agrupando en tribus con el fin de mediante un esfuerzo común poner en práctica una serie de medidas que les garantizaran su supervivencia. La asistencia que se prestaba se circunscribía al ámbito familiar.

A medida que la sociedad avanza, los medios de producción se transforman, los instrumentos de trabajo se perfeccionan, se da paso a un nuevo tipo de economía: la urbana, donde el trabajo se organiza bajo un régimen distinto. En esta etapa aumentan los accidentes de trabajo como consecuencia de la utilización de instrumentos más complicados. Para esta época, el tipo de organización de trabajo de los griegos y romanos fomentó el espíritu asociativo de trabajadores. La asistencia prestada a los individuos víctimas de

accidentes les competía a las asociaciones a las cuales pertenecía el trabajador accidentado.

Nuevos cambios económicos, sociales y políticos se van operando, los que más tarde darán lugar a un nuevo modo de producción: el feudal, con su organización social de señores y siervos y cuya actividad económica estaba basada en la agricultura. Aumenta el trabajo y en consecuencia, la natural fatiga y desgaste orgánico en el trabajador, predisponiéndolo a cometer un número mayor de accidentes y a ser víctimas de enfermedades profesionales; sin embargo, los aspectos de prevención para mantener y cuidar la igualdad física de los trabajadores no fueron objetos de atención.

Con el desarrollo de los instrumentos de trabajo y de la fuerza productiva, el campo de la economía se amplía, se instalan las primeras fábricas y se inicia la producción capitalista.

Con el trabajo cooperativo las condiciones inadecuadas e insalubres para la fuerza de trabajo se intensifican. El empleo de un número significativamente grande de obreros, la concentración de los instrumentos de trabajo y materias-necesarias para la producción hacen que el obrero se vea obligado a trabajar en locales cerrados, con altas tempera-

turas, poca luz, insuficiente ventilación; lo que crea un ambiente insalubre e inhumano que conducen al deterioro permanente de las condiciones de vida de los obreros.

Ahora es la división de trabajo reinante la que prescribe el número de obreros que ha de emplearse y, al aumentar éstos, también aumenta el volumen de las condiciones comunes de producción a la vez que disminuyen todas las condiciones normales de trabajo.

La división del trabajo convierte la actividad del obrero en una actividad parcelada, que hace que pierda la visión del trabajo como un todo, y que, por ende, no identifique el proceso de trabajo como generador de condiciones inseguras.

Se caracterizó esta época por la

Indiferencia absoluta y explotación despiadada hasta cuándo y hasta dónde el ejército de reserva de la fuerza de trabajo parecía en condiciones de sustituir continuamente a las víctimas de un trabajo inhumano. Eran tiempos en los cuales también los niños eran arreados a la misma, las mujeres se consumían catorce horas al día en las fábricas de hilados, los campesinos terminaban en el manicomio por la pelagra y si un operario comenzaba a escupir sangre a los veinte años se decía que en su familia eran débiles del pecho. Sin embargo, había siempre otros hombres, otras mujeres, otros niños a la espera, delante de los cancelos de la fábrica y de las haciendas agrícolas. (1)

(1) Franco Basaglia y otros. La Salud de los Trabajadores. Aportes para una política de la salud. Editorial Nueva Imagen. México, 1978.p. 77.

(2) Franco Basaglia. Ob. cit.

La clase obrera que atraviesa una etapa de "rendición", no tiene una clara "consciencia de sí", la salud obrera no tiene valor alguno. Es vivida mientras dura, como favor de la autoridad o providencial bendición, la enfermedad es debilidad o desgracia, y en el trabajador no queda más que la rendición (2).

La situación de injusticia por la que atraviesa la clase trabajadora los lleva a plantearse la necesidad de medidas de protección. Es la solidaridad de la clase asalariada la que los lleva a organizarse en sindicatos para la defensa de la salud y protección contra los accidentes de trabajo; la explotación, la miseria, las inadecuadas condiciones de trabajo, la remuneración, entre otros, son componentes esenciales de su consciencia e imprimen sentido a su actuación. Los primeros tipos de protestas al respecto fueron los amotinamientos y las huelgas.

Esta situación de malestar, pone en peligro la estabilidad del sistema, lo que hace que los gobiernos pongan en marcha medidas de beneficio sociales dirigidas a la población trabajadora. Desde ese momento se inicia una acción legal que aparecerá unida a la evolución de la Higiene y Seguridad Industrial, surgiendo ésta para garantizar un mínimo de "bienestar" a los trabajadores y principalmente para ga -

(2) Franco Basaglia. Ob. cit.

garantizar unas mejores condiciones de producción.

Durante esta época, el interés fundamental era el de "...programar cuantitativamente el trabajo y el producto, la inversión y la ganancia" (3), por lo que se tornaban insuportables las grandes perturbaciones demográficas y económicas producto de las enfermedades infecciosas, epidémicas y endémicas que surgían de los centros mismos de trabajo.

Nace así la nueva medicina -científica y burguesa- largamente victoriosa en las batallas empeñadas contra la patología infecciosa y parasitaria, pero solamente allí donde ésta interfería el desarrollo productivo: capaz de controlar con eficacia la situación higiénico-sanitaria pero sólo en los lugares y en los momentos que fueran señalados por la elección del capital.

En esta etapa, la asistencia es todavía por demás caritativa, el hospital es el lugar de desamparados, la salud obrera es un hecho individual: es decir, no existe aún como problema de clase ni por una parte ni por la otra; por otro lado, existe sólo la preocupación de evitar calamidades sanitarias sobre la vía del desarrollo capitalista. (4)

Las primeras disposiciones legales tendentes a garantizar unas mejores condiciones de trabajo fueron:

En 1.802 en Inglaterra, existían legislaciones en materia de Seguridad Industrial. Dichas leyes estaban diri-

(3) Ibidem. p. 77.

(4) Idem.

gidas a proteger la salud y moralidad de los aprendices y trabajadores de hilanderías y fábricas. La inspección de estas hilanderías y fábricas fue confiada como función honoraria a magistrados y cléricos del lugar, especialmente elegidos para visitarlas.

En Bélgica en 1810:

Una ley sobre minas, talleres de fundición y empresas análogas, promulgada el 21 de abril de 1810, establecía un sistema de inspección y aunque legalmente los inspectores no tenían funciones relacionadas con la seguridad e higiene, se ocuparon en la práctica de esos aspectos. Posteriormente en cumplimiento del decreto imperial del 15 de octubre de 1810, el gobierno dictó reglamentos para proteger la sociedad contra los riesgos que representaban las empresas donde las condiciones de seguridad son insatisfactorias, insalubres o molestas y los aplicó para promover la seguridad e higiene de los trabajadores, por considerarlos parte de la sociedad. (5)

En 1833 se promulga la ley de fábricas en Inglaterra, donde se establece el sistema de inspección en materia de seguridad industrial.

En Alemania se promulga la Ley de Seguro de Enfermedad el 13 de julio de 1833.

(6) Oficina Internacional del Trabajo. Ob. cit. p.12.

(5) Oficina Internacional del Trabajo. La prevención de Accidentes. Manual de Educación Obrera. Décima edición. Ginebra, 1976. p.12. Venezuela. U.C.V., 1972. p.11.

En 1839, "...en Rusia, las primeras medidas encaminadas a crear un sistema de inspección de fábricas fueron los reglamentos del 9 de marzo de 1839 sobre el empleo de trabajadores jóvenes en fábricas..." (6).

En 1841,

la primera legislación en fábricas francesas fue una ley del 22 de marzo de 1841, sobre el empleo de niños en empresas industriales, fábricas y talleres que utilizaban fuerza motriz o que trabajan más de 20 trabajadores. La ley también estableció un sistema de inspección... (7)

En 1844, en Inglaterra, fueron incorporadas a la ley disposiciones para que se cercaran las máquinas, se proveyeran otros resguardos y se notificaran los accidentes.

En 1867, en Inglaterra fueron incorporadas nuevas enfermedades en la ley "...se establece la protección de los accidentes de trabajo y se exige la ventilación mecánica para eliminar el polvo y la prohibición de comer en los ambientes nocivos de ciertas fábricas..."(8).

En 1869, el Código Industrial (Gewerbeordnung) de

(6) Oficina Internacional del Trabajo. Ob. cit. p.12.

(7) Ibidem. p. 11.

(8) Manuel Torres Parra. La Higiene y Seguridad Industrial en Venezuela. U.C.V., 1972. p.11.

originara en las industrias señaladas como genera-
la Federación de Alemania del Norte promulgado en mayo pre-
veía la protección de los trabajadores en general. Se pro-
mulga una ley de indemnización en donde se hace responsable
el patrón de los accidentes y enfermedades profesionales.

En 1872 en Rusia se introdujo un sistema de inspec-
ción tanto para la seguridad como para la higiene en el tra-
bajo en general.

En 1877,

Massachusetts fue el primer Estado de los Estados -
Unidos que adoptó una ley para la prevención de ac-
cidentes en las fábricas. Esta ley de 11 de mayo de
1877, preveía el resguardo de las correas, ejes y -
engranajes de transmisión, prohíbe la limpieza de
las máquinas en movimiento y exigía que los ascenso-
res y montacargas fueran protegidos y que se previe-
ra suficientes salidas para casos de incendios... (9)

En 1881, en Suiza la Ley Federal sobre responsabili-
dad civil de los fabricantes establecía:

El fabricante, aún en caso de que no haya faltado - (11)
de parte, es responsable del daño causado a un em-
pleado o a un obrero muerto o herido en la fábrica,
a no ser que pruebe la fuerza o la propia falta de
la víctima. Y en otro aparte de la mencionada ley,
se responsabiliza al fabricante del daño causado -
a un empleado o a un obrero, cuando este daño se -

(9) Oficina Internacional del Trabajo. Ob. cit. p.12.

(11) Franco Basaglia. Ob. cit. p.81.

originara en las industrias señaladas como generadoras de enfermedades... (10)

Las medidas de beneficios sociales dirigidas a la población trabajadora no solamente estuvieron a cargo de los gobiernos. Los trabajadores por su parte continuaban en la lucha por sus intereses específicos; comienza lo que podría llamarse la fase de "defensa". Se constituyen hacia los años de 1880 las primeras mutuales, las que reciben el nombre de "Asociaciones de Socorro Mutuo" siendo éstas, un intento por parte de los trabajadores de no hacerse expulsar del trabajo por motivos de salud.

La enfermedad implicaba pérdida de trabajo y por lo tanto de salario, salario sin el cual, el trabajador no podía curar su enfermedad:

En 1889, se celebra en París el Primer Congreso Internacional. El salario es medida del trabajo (que es justamente apariencia de salud) sin el cual no se tiene derecho a otro salario. La circularidad de esta situación tiene la característica de un torbellino en el fondo del cual sólo hay desocupación y marginalidad... (11)

(10) Rafael Uzcátegui. Seguridad Social. Universidad Central de Venezuela. Caracas, 1978. pp.27-28.

(11) Franco Basaglia. Ob. cit. p.81.

El trabajador siente que la única medida de solventar esta situación es la del mutuo socorro y así poder afrontar las enfermedades. Nace así una nueva capacidad contractual del trabajador basada en la organización y solidaridad obrera ante el problema de la salud. El obrero toma conciencia de sí como elemento fundamental del proceso productivo, protagonista del desarrollo económico, sujeto de voluntad política.

El patrón por su parte exige y obtiene a través del Estado un arreglo publicitario de la mutualidad, que le asegura un control más o menos descubierto, arrojando contra las mutualidades voluntarias una violencia represiva. No obstante, siguen las preocupaciones en busca de mejores condiciones para la población trabajadora.

En 1889, se celebra en París el Primer Congreso Internacional de Accidentes de Trabajo. "Este Congreso fue organizado por un comité de 30 personas que tenían cierta preocupación o interés en la prevención y la indemnización de los accidentes..." (12).

(12) Oficina Internacional del Trabajo. Ob. cit. p.172.

En 1891, se celebró en Berna el Segundo Congreso Internacional de Accidentes de Trabajo, durante el cual se presentaron varios estudios sobre prevención de accidentes.

Durante esta época fueron escritas diversas teorías con el fin de establecer la responsabilidad de los accidentes del trabajo. Estas teorías fueron: Teoría de la Culpa, Teoría de la Culpa con Inversión de la Prueba, Teoría del Principio del Riesgo Profesional.

Hasta ahora sólo hemos caracterizado los cambios ocurridos en el proceso de trabajo durante la primera etapa del capitalismo, cambios que alteraron las condiciones materiales de los procesos de trabajo y se han constituido en elementos que, en forma sistemática y permanente, deterioran las condiciones de vida del obrero durante el trabajo.

En una nueva etapa del capitalismo (capitalismo monopolista), iniciada en las últimas décadas del siglo XIX, los procesos de trabajo sufren nuevas modificaciones que han sido reguladas por la necesidad de una producción a gran escala y que han conducido al desarrollo de métodos y maquinarias más eficientes, al desarrollo de materiales, fuente de energía y procesos más adecuados a las necesidades inmediatas del capital, pero al mismo tiempo, han dado lugar a nuevas fuentes de accidentes y enfermedades profesionales.

Este tipo de organización genera una cierta crisis en la profesionalidad tradicional, la automatización y la mecanización resultan componentes de un proceso de empobrecimiento de la capacidad física e intelectual del trabajador: Saturación de los tiempos, la repetición, los ritmos intensivos, monotonía, parcelación del trabajo, estupidez en las tareas a desarrollar, descalificación del trabajo, posiciones incómodas, falta de pausas, desgaste físico y psíquico, éstos son entre otros tantos hechos supeditados al fenómeno que llevan al carácter de masa que ha adquirido el trabajo y son factores insalubres tan importantes como los tradicionales.

Vemos así como en el régimen capitalista de producción, las transformaciones operadas en los procesos de trabajo han generado condiciones de trabajo que atentan contra la vida de los trabajadores a la vez de convertirse muchas veces en obstáculos para la producción misma. Razón por la cual la Higiene y Seguridad Industriales se hacen presentes como mecanismos de control del medio de trabajo. Su acción va dirigida a disminuir los riesgos que se derivan de los procesos de trabajo, con el fin de maximizar el rendimiento de los obreros y alargar su capacidad productiva.

(73) Franco Basaglia. Ob. cit. p.79.

Comienza la era del remedio: primero etiológico, so

bre todo con los químicos terapéuticos y los antibióticos, reemplazados luego por las hormonas y las vitaminas y, finalmente, sintomático con los analgésicos y los sicotrópicos.

Contemporáneamente...la institución médica en suma, y el hospital general en particular vienen modelándose como proyecciones sanitarias de las fábricas - por su concentración y valorización de los actos diagnósticos y terapéuticos; la medicina académica y la práctica enfatizan como nunca la etapa curativa para resaltar y, al mismo tiempo, disimular el momento del remedio. (13)

Se llega así al siglo XX y en los contratos colectivos estipulados a nivel nacional el problema de la defensa de la salud no aparece entre los contenidos relativos a la relación del trabajo. Lo que interesa para estos momentos es, sobre todo, la seguridad en el puesto de trabajo, defensa de la ocupación y definición de los tratamientos mínimos normativos y económicos. Trabajar era todavía un privilegio y, en este sentido, las luchas sindicales no podían más que manifestarse en forma reivindicativa por un salario más alto, una más alta calificación y la monetarización del riesgo y de insalubridad; las tareas, las condiciones de trabajo, la fatiga, los riesgos eran considerados por aquella época por el sindicato en función de salarios.

(13) Franco Basaglia. Ob. cit. p.79. Ob. cit. pp.173-174.

En cuanto a la asistencia prestada a la clase obrera tanto el espíritu como las modalidades de ésta, van a sufrir modificaciones para adaptarse a la nueva moral productiva; de una asistencia directa, distribuída masivamente, se pasa a una política "racionalizada" de asistencia selectiva. El Estado implementa medidas que en algunos casos resultaron fragmentadas. Surgen entonces diversas instituciones encargadas de la asistencia pública.

En 1916 se celebra en Leebis una Conferencia Internacional del Trabajo, en donde fueron formuladas diversas solicitudes, entre las que se encontraba:

Los diferentes países deberían comprometerse a desarrollar su legislación sobre higiene y seguridad en el trabajo. Deberían tratar de unificar su legislación en todas las ramas de la industria. En especial, deberían organizar una colaboración permanente en la adopción de medidas comunes contra los tóxicos industriales, las operaciones industriales defectuosas o peligrosas y las enfermedades profesionales... (15)

En 1918 se celebra una Conferencia Internacional de Sindicatos en donde fueron adoptadas propuestas para la elaboración de una carta industrial que contuviera dichas solici-

(15) Oficina Internacional del Trabajo. Ob. cit. pp.173-174.

citades, así como también medidas en cuanto la reducción de las horas de trabajo en las industrias peligrosas.

Pero es en 1919, mediante el Tratado de Versalles- cuando se pone fin a la Primera Guerra Mundial y se inicia un movimiento de reconocimiento y protección del trabajador, de su seno nació la Organización Internacional del Trabajo.- Ella es una organización destinada "...a promover las medidas más adecuadas de protección al trabajador y a velar por la correcta aplicación de las leyes sociales en cada uno de los países afiliados..." (16).

Entre los objetivos fundamentales de la O.I.T. está el establecimiento de convenios y recomendaciones con la finalidad de proteger adecuadamente la vida y salud de los trabajadores en todas las ocupaciones. Dichos convenios y recomendaciones son los que conforman el Código Internacional del Trabajo por el que se rigen todas las naciones afiliadas.

Una nueva etapa de lucha se está consolidando:

El viejo modelo de organización está agotado. El viejo mecanismo de acumulación de la economía nacional, las relaciones entre las clases, la misma dirección

(16) Rafael Uzcátegui. Ob. cit. pp. 49-50.

política del Estado están cuestionadas. Con los años, el choque de clases ha adquirido cada vez más un volumen que se llama consciencia de la necesidad de ligar las reivindicaciones para la transformación de la organización del trabajo con la lucha por un nuevo tipo de desarrollo y reformas de estructuras que lo vuelvan realizable...La contratación del ambiente de trabajo se transforma en uno de los campos de lucha fundamental porque implica un modo nuevo de entender la producción y la participación de los trabajadores en el momento productivo (17).

El trabajador no acepta más ser un ejecutor puro y pasivo obligado todos los días a enfrentar únicamente sus problemas de ritmos y cargas de trabajo, sino que desea conseguir un grado de autodeterminación. Comienza la fase de "lucha" en el campo de la salud obrera. Tanto a nivel sindical como en la consciencia de los trabajadores surge la línea de la "no monetarización" de la salud y, simultáneamente, de una intervención en lo que se refiere a la real tutela de la salud desde el puesto de trabajo.

Desde este momento los contratos nacionales y empresariales tenderán a conquistar para los trabajadores el derecho a la discusión de las condiciones ambientales, el aseguramiento y el control del ambiente y de la salud con la directa participación de los delegados de fábricas.

(17) Renzo Ricchi. Ob. cit. p.300.

Todas estas medidas y movimientos que surgieron a lo largo de la historia por la obtención de mejoras en las condiciones de trabajo, fueron aceptadas por los capitalistas, no por el hecho de brindarle a la clase trabajadora un ambiente de trabajo sano, carente de riesgos y en consecuencia un cierto bienestar, sino que sus objetivos iban dirigidos hacia el aspecto económico, hacia la obtención de una mayor productividad:

El mantenimiento de una clase trabajadora relativamente sana y bien alimentada es la condición esencial de una productiva fuerza de trabajo; de allí que la mayoría de los empresarios hayan llegado a aceptar o incluso dan la bienvenida a las distintas concesiones hechas bajo la presión de la clase obrera... (18)

Pasaremos ahora a caracterizar la forma particular en que se ha dado el proceso de industrialización en Venezuela: un desarrollo industrial dependiente del capitalismo mundial en donde el papel desempeñado por el Estado junto con la burguesía nacional e internacional en la conducción de ese proceso de industrialización y la manera en que ha ocurrido el proceso de formación de la clase obrera, serán los elementos que nos permitirán caracterizar la ma -

(18) Richard Hyman. Relaciones Industriales. Una introducción marxista. H. Blume Ediciones. Madrid. 1981. p.149.

nera en la que se han dado las reivindicaciones en cuanto
Salud, Higiene y Seguridad Industrial en nuestro país.

PARTE III

EL DESARROLLO INDUSTRIAL EN VENEZUELA

EL DESARROLLO INDUSTRIAL EN VENEZUELA

El Desarrollo Industrial en Venezuela ha sido un proceso dependiente del capitalismo mundial. Se caracterizó por ser "violento y explosivo", en donde la industria artesanal abrió paso a una industria de comportamiento capitalista, con el empleo de esta tecnología originaria de los "centros dominantes" la cual no se adapta a las condiciones de nuestro mercado, ya que han sido elaboradas para producir a grandes escalas, respondiendo a los mercados de los países desarrollados y a los mercados internacionales.

PARTE III

EL DESARROLLO INDUSTRIAL EN VENEZUELA

Con respecto al proceso de industrialización en Venezuela, hay quienes opinan que éste comienza entre los años 38/39, existiendo antes una "industria muy incipiente" y debiéndose este inicio a una política de sustitución de importaciones por parte del Estado (Silva Michelena, Orlando Arago). Sin embargo, según Heinz R. Sonntag y Rafael de la Cruz,

... el proceso se remonta al menos a la década de los años 40. Empieza entonces a articularse un proyecto económico industrial de la burguesía, que va profundizándose y expandiéndose a lo largo de los casi 20 años hasta el advenimiento del régimen democrático-representativo en casi su versión actual y que recibe creciente apoyo del Estado, independientemente de la forma de régimen que éste asuma. Ello explica cómo la burguesía se inserta en el desarrollo sociopolítico y hasta su adopción del proyecto político democrático alrededor de 1956, proyecto que había sido

III. EL DESARROLLO INDUSTRIAL EN VENEZUELA

El Desarrollo Industrial en Venezuela ha sido un proceso dependiente del capitalismo mundial. Se caracterizó por ser "violento y explosivo", en donde la industria artesanal abrió paso a una industria de comportamiento capitalista, con el empleo de alta tecnología originaria de los "centros dominantes" la cual no se adapta a las condiciones de nuestro mercado, ya que han sido elaboradas para producir a grandes escalas, respondiendo a los mercados de los países desarrollados y a los mercados internacionales.

Con respecto al proceso de industrialización en Venezuela, hay quienes opinan que éste comienza entre los años 58/59, existiendo antes una "industria muy incipiente" y debiéndose este inicio a una política de sustitución de importaciones por parte del Estado (Silva Michelena, Orlando Araujo). Sin embargo, según Heinz R. Sonntag y Rafael de la Cruz,

...el proceso se remonta al menos a la década de los años 40. Empieza entonces a articularse un proyecto económico industrial de la burguesía, que va profundizándose y expandiéndose a lo largo de los casi 20 años hasta el advenimiento del régimen democrático - representativo en casi su versión actual y que recibe creciente apoyo del Estado, independientemente de la forma de régimen que éste asuma. Ello explica cómo la burguesía se inserta en el desarrollo sociopolítico y hasta su adopción del proyecto político democrático alrededor de 1956, proyecto que había sido

promovido antes sólo por los sectores medios y sus partidos...(1)

Ya para mediados del siglo pasado se inicia en el país lo que podría llamarse la instalación de industrias capitalistas paralelamente al predominio del "modelo primario exportador agropecuario" y a la presencia de una pequeña industria artesanal.

Hacia la década de 1920 y principios de los años 30, hubo un nuevo avance en la instalación de industrias y talleres artesanales los que se multiplicaron para los años de 1950. Si bien es cierto que buena parte de este crecimiento (sector "industria y artesanía") se debió al auge de actividades artesanales o industriales en estado embrionario desarrolladas en talleres, también lo es, que el vertiginoso crecimiento del sector que se expande más rápidamente (incluso que el sector "comercio y servicio") indica, por un lado, un aumento de la actividad industrial, las que se inscriben dentro de lo que se ha llamado el proceso de instalación de industrias y por otro, el auge de estas actividades artesanales e industriales permite concluir que se está formando un

(1) Heinz R. Sonntag; Rafael de la Cruz. Estado e Industrialización en Venezuela. (Mimeografiado). p. 7.

mercado interno como resultado del impacto petrolero en la economía.

... 'se produce en términos de la racionalidad capitalista ya que, en la medida en que existe una dimensión dada del mercado, o una fracción del mismo, que pueda permitir la rentabilidad del capital, aparece la producción de determinado bien'...(2)

Ciertamente el mercado venezolano era reducido, pero estaba desarrollándose y experimentaba continuos empujes.

Es durante la presidencia del General López Contreras que se emprenden políticas relacionadas con la industrialización, en el sentido de que no solamente entendemos por políticas de industrialización, aquellas que estén dirigidas directamente al fomento de la actividad industrial, sino que también lo serán, aquellas que de una manera u otra influyen en lo social del proceso y guardan una relación económica indirecta con su lógica. En este sentido, son datos importantes los siguientes: En 1936 se crea el Ministerio del Trabajo; en 1938, se crea el Instituto Nacional de Higiene y en 1940 se crea el Instituto Nacional de los Seguros Sociales.

La creación de tales entes implica una ampliación-

(2) Heinz R. Sonntag; Rafael de la Cruz. Ob. cit. p.10. Apud. Max Flores Díaz. El Capitalismo en la Venezuela actual. 1979.

(3) Ibidem. p. 14.

de las funciones del Estado y de sus aparatos. Para 1937, el gobierno funda el "Banco Industrial de Venezuela", adscrito al Ministerio de Fomento y destinado a la promoción financiera de actividades industriales del país.

...el proceso de instalación de industrias y su paulatina conversión en proceso de industrialización se están gestando en el primer quinquenio de la década 1940. Por lo menos, las industrias instaladas producen y aumentan permanentemente su volumen y su capacidad de producción... (3)

Durante esta época (1936-1945), la fracción hegemónica de la burguesía fue la comercial, aliada y compenetrada con los capitales foráneos y con los sectores que se dedicaban a la banca, lo que no excluye, que la fracción industrial estuviera creciendo lenta -pero firmemente- en tamaño y poder económico.

El estallido y desenvolvimiento de la Segunda Guerra Mundial, van a limitar el abastecimiento de los productos importados, hecho que induce al establecimiento de factorías industriales y a la iniciación de una consciencia industrialista. En tal sentido se puede afirmar que la industria instalada dejó definitivamente atrás la fase de

(3) Ibidem. p. 14.

(4) Ibidem. pp. 14-15.

trialización en Venezuela se inicia en serio en este período y que empieza a plasmarse un proyecto industrial de desarrollo económico en algunos sectores de la burguesía.

...el crecimiento constante del mercado interno en los años anteriores le había otorgado la base objetiva para tal proyecto, en el sentido de hacer lucrativo las actividades económicas hasta entonces rudimentarias desarrolladas. El estado parece haber percibido tales hechos de una manera similar. En 1943, el Presidente Medina Angarita 'crea la Junta de Producción cuya dirección pone en manos del sector privado de la economía y el cual debía distribuir 60 millones de bolívares en proyectos industriales y agropecuarios'. Esta es una de las primeras medidas de financiamiento directo del Estado a la industrialización...(4)

En cuanto a actividades políticas del Gobierno dirigidas a fomentar la industrialización, nos encontramos con el decreto de 1945 del Servicio Social Obligatorio para los trabajadores residentes en la zona metropolitana de Caracas, tendentes a mejorar las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo.

En 1945 es derrocado el gobierno de Medina Angarita y sustituido por una Junta Cívico Militar bajo la presidencia de Rómulo Betancourt. Durante esta época, el proceso de industrialización dejó definitivamente atrás la fase de instalación de industrias, ocurrió una considerable y perma

(4) Ibidem. pp. 14-15.

nente ampliación del mercado interno, especialmente en las ciudades, ya que el proceso de inmigración rural-urbana se había acelerado.

Se toman un conjunto de medidas para el auge industrial, fundamentándose en lo que Acción Democrática manejaba como criterio al respecto:

...Venezuela debía empeñarse en producir la mayor cantidad posible de lo que consumía, tanto en productos de tierra como los elaborados, precisamente por el auge del petróleo...teníamos la ventaja de que la renta petrolera nos capacitaba para acelerar un proceso industrialista más lento y difícil en otros países subdesarrollados y sin tal fuente de ingreso...(5)

La medida más importante del gobierno cívico-militar fue la fundación de la Corporación Venezolana de Fomento (CVF) en el año de 1946. En adelante, este organismo se convertiría en el ente estatal más importante para el financiamiento de las políticas de industrialización.

...el programa trazado para la CVF se lee como una copia anticipada de la estrategia de industrialización propuesta poco más tarde por la COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA (CEPAL). La primera etapa (de la industrialización -los autores-) se orientó hacia el impulso de las industrias básicas; la eléctrica, sin cuyo desarrollo es imposible cumplir

(5) Ibidem. p. 19. Apud. Rómulo Betancourt. Venezuela: Política y Petróleo. 1969.

programa industrial alguno; y las relacionadas con el bienestar humano: alimentación, vestido, combustibles y habitación (industrias de bienes de consumo final, en el lenguaje cepalino -los autores)... En la segunda etapa, se abordarían las industrias complementarias de las anteriores; en la tercera, la semipesada, y en la cuarta, la producción de máquinas, la industria pesada!.(6)

Se puede decir que es en este período cuando el Estado comienza a participar más activamente en forma directa en el proceso de industrialización, al invertir en empresas, tendencia ésta que se va a continuar a lo largo de los años de la dictadura y acentuar con el nuevo advenimiento de la democracia representativa después del 23 de enero de 1958.

Para 1948 asume el poder el General Marcos Pérez Jiménez, comienza la época de la dictadura.

...el Estado autoritario del período 1948-1958 expresa, bajo la ideología de la eficacia y la tecnificación, el firme propósito de liquidar las normas y métodos administrativos del Estado pre-capitalista que se extendió hasta el período posterior a la muerte de Juan Vicente Gómez, al convertir tendencias objetivas a la modernización de su estructura institucional...en un proyecto propio del Estado... (7)

La primera reforma de envergadura se efectuó en el

(6) Ibidem. p.21.

(7) Heinz Sonntag; Rafael de la Cruz. Ob. cit. p.23.

año 1951 con la creación de los Ministerio de Justicia y Minas e Hidrocarburos que hasta entonces dependían de los Ministerios de Relaciones Interiores y de Fomento respectivamente. Igualmente se reorganiza en 1955 el Ministerio de Agricultura y Cría ...En 1956 se elabora el proyecto de reforma de la Ley de Impuesto sobre la Renta, con el fin de reducir los gastos administrativos de recaudación y aumentar la masa de dinero recogida bajo el impulso de un mayor control y cuadrillaje de la fuerza de trabajo y del capital. Finalmente encontramos el intento de modernización del aparato judicial...Estos datos ejemplifican el esfuerzo de racionalización de la administración del Estado, dirigidos a apoyar la expansión del capitalismo al eliminar las trabas administrativas con las que se veía confrontando el proyecto industrial. (8)

Paralelamente a las reformas institucionales, se emprende una amplia ofensiva de apoyo a la industrialización privada con la creación de bancos de fomento regionales (Coro, Zulia, Los Andes, Guayana). A la vez, se mantiene una política de intervención en la reproducción de la fuerza de trabajo. Es así que se concibe y se construye la ciudad vacacional "Los Caracas" y en 1954 se crea el Instituto de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET).

En lo concerniente a políticas económicas, nos encontramos con dos vertientes fundamentales: la política proteccionista y los planes extraordinarios en infraestructura.

(8) Ibidem. pp.27-28.

Ambas vertientes "...son el correlato en política de desarrollo y obras, del intento de reforma institucional, todo ello enmarcado en el proyecto industrial" (9).

En este período asistimos a una diversificación de las inversiones extranjeras en Venezuela. El sector manufacturero absorbe capitales foráneos de manera acelerada. Empieza a fraguarse la alianza entre la burguesía industrial venezolana y el capital internacional, fenómeno que prefigura una nueva relación de fuerzas en el seno del bloque en el poder que va a romper con la tradicional alianza comercial petrolera que venía dominando desde el ocaso de la oligarquía de la tierra.

La estructura de la clase sufre en el período una modificación sustancial que se pone al descubierto en medio de la especial coyuntura de revisión del Tratado de Reciprocidad Comercial con Estados Unidos. Desde 1940 se venía hablando de la necesidad de una política proteccionista... los diversos sectores industriales locales levantan como bandera la protección en la industria nacional por medio tanto de créditos del Estado como de una política arancelaria que detenga la importación indiscriminada de bienes con los cuales la industria del país no puede competir. A partir de 1951 los Estados Unidos deciden fijar restricciones en la importación del petróleo venezolano. Este es el detonante de un movimiento apasionado, en medio del cual se pone en cuestión la vigencia del Tratado de Reciprocidad Comer-

(9) Ibidem. pp. 27-28,

cial con los norteamericanos en los términos vigentes hasta entonces. (10)

El 28 de agosto de 1952, se firma un nuevo Tratado de Reciprocidad con los EE.UU. El Tratado en cuestión tiene algunas características particulares. La primera de ellas es que se obtienen ventajas para el petróleo proveniente de Venezuela. Segundo, se aprecian avances en la realización de una política industrial y proteccionista. Lo que se evidencia en: La desaparición de productos todavía contemplados como de libre importación en el Tratado anterior. La incentivación para importar partes de automóviles para ser ensamblados en el país. Se declaran libres de importación máquinas para telares y sus repuestos, al tiempo que no se contemplan la importación de telas. Se permite la importación por bajos aranceles de materias primas e insumos para la industria (cobre, latón, hojas de lata en láminas, bronce, láminas de hierro galvanizadas). Adicionalmente se establecen medidas de protección.

El Estado autoritario no sólo acompaña a la burguesía en su estrategia de desarrollo. Paralelamente a la adecuación de la maquinaria estatal a la industrialización privada, se evidencian fuertes tendencias a lo que podría llamarse un proyecto de capitalismo de Estado circunscrito a las industrias-bases

(11) Ibidem, p. 37.

(10) Ibidem. pp.29-30.

de desarrollo económico planificado en el período, y que se extiende, ampliándose en cuanto a concepción del desarrollo, hasta nuestros días. Estas industrias-bases serían la petroquímica, la siderúrgica, la transformación del aluminio y la electrificación del Caroní...(11)

El Estado autoritario sienta las bases definitivas que impulsaron el Estado Industrial de Venezuela. Se crea, incluso en el período un organismo planificador del desarrollo industrial: La Dirección de Planificación Industrial y Comercial en el Ministerio de Planificación Industrial y Comercial en el Ministerio de Fomento (1955), que nace como concreción de las funciones de planificación asignadas en 1952 a la Corporación Venezolana de Fomento.(12)

Hasta los momentos se podría decir que el proceso de industrialización en Venezuela ha implicado e implica una alianza estrecha entre el capital local y el capital internacional, tanto a nivel de los capitales propiamente tales como en lo que se refiere a la modalidad de un pacto capital local/tecnología industrial (lo que no niega la existencia de capitales autónomos). En segundo lugar, el proceso de industrialización ha conllevado y conlleva a un grado relativamente alto de oligopolización y monopolización. Tercero, desde los inicios del proceso de industrialización se ha dado una fuerte tendencia de la importación de insumos y maquinaria altamente mecanizada, respondiendo al patrón de consumo de los centros capitalistas.

(11) Ibidem. p. 37.

(12) Ibidem. p.38.

continuación y realización de las industrias-base planificadas y parcialmente puestas en marcha en el período anterior, como consecuencia de las características anteriores, la industrialización se ha dado y está dándose con un uso intensivo de capitales, por lo que ha sido muy baja la absorción de mano de obra.

El 23 de Enero de 1958 es derrocada la dictadura, comienza la democracia representativa, coincidiendo con el mantenimiento y la acentuación de las políticas económicas y sociales destinadas a la industrialización y diversificación de la economía, así como del fortalecimiento del rol del Estado.

Se instrumenta una nueva política de industrialización, sobre la base de la sustitución de importaciones. Con el modelo de sustitución de importaciones se pretendía impulsar un desarrollo hacia adentro, tendente a la sustitución de bienes de consumo básico y algunos productos intermedios, como también, ciertos renglones de nuestra industria básica: siderúrgica, eléctrica, petroquímica, etc. Este modelo de desarrollo va a establecerse sobre la base de una industria altamente mecanizada, respondiendo al patrón de consumo de los centros capitalistas.

(13) Se profundiza la intervención del Estado en la economía. El Proyecto del Estado industrial se concreta en la-

continuación y realización de las industrias-base planificadas y parcialmente puestas en marcha en el período anterior.

La última fase expansiva del mundo capitalista que comenzó a final de los años 40 y se prolonga hasta el final de la década de los 60, preparó las condiciones de una nueva fase de crisis, de una nueva fase recesiva... Esta crisis estructural... se manifiesta por el agotamiento del modelo de acumulación inaugurado por el capitalismo en la fase de expansión precedente. Es la crisis del papel motorizante de las industrias bases de ese modelo. Es la reestructuración de la actual división internacional del trabajo que conlleva nuevas relaciones (económicas y políticas) entre el área céntrica y el área periférica del capitalismo, así como entre diversas metrópolis del centro y entre el conjunto capitalista y de los países del Este. La causa estructural de esta crisis reposa sobre la baja tendencia de la tasa de plusvalía, lo que significa una baja de las tasas de ganancias en la mayoría de las industrias... Las inversiones de las industrias de base y en el conjunto industrial de la fase expansiva tiene un comportamiento desigual. En términos generales, tiene una tendencia a la baja... Por otro lado, se está produciendo un movimiento de reinversión en zonas de la periferia. (13)

Diversas soluciones se dibujaron a lo largo de los años 1970-1978: nuevas formas de inversión estatal, regulación de las normas de los mercados nacionales (liberación de precios; revisión de intercambios internacionales, especialmente al interior de los diferentes acuerdos regionales: mercado común europeo, pacto andino, etc.) y una nueva división internacional del trabajo que tiende a desarrollar industrias de lo que podríamos llamar de 'alta tecnología' (industria nuclear y aero-espacial, explotación del mar y de los productos alimenticios sintéticos, energías alternas, investigación tecnológica y científica fundamentalmente como la ingeniería genética y, por supuesto, la ci

(13) Ibidem. pp. 53-54.

bernética con su constelación de manufacturas) en las metrópolis desplazando al mismo tiempo hacia ciertos países de la periferia las industrias que han perdido rentabilidad en el centro (automóviles, químicas, siderúrgicas, electrodomésticas). (14)

Dentro de este marco se inscribe el imponente impulso dado a la industrialización en Venezuela desde principios de los años 70. A partir de la década de los años 70 el modelo de industrialización basado en la sustitución de importaciones va cediendo paso a un nuevo modelo de industrialización basado en los sectores industriales básicos y orientados hacia el mercado internacional. Ha sido el Estado quien activamente ha impulsado ese nuevo modelo.

Tres han sido los factores que han posibilitado el nuevo modelo de acumulación industrial:

1) El estancamiento del proceso de sustitución de importaciones y en consecuencia, la necesidad de abrir nuevas fuentes de acumulación.

2) La nueva dimensión de los recursos del Estado, debido al aumento de los precios del petróleo.

3) Cambios en la división internacional del Trabajo, cuya expresión ha sido las nacionalizaciones del hierro

(14) Ibidem. pp.54-55.

y el petróleo. asiste a la formulación de un Plan neo-liberal que pareciera coordinarse con una estrategia internacional del capitalismo. El capital multinacional y el capital del trabajo en el mundo capitalista, nos encontramos sujetos a las instalaciones y proyectos más sucios y destructores, generados por el tipo de productos y manera de operar del capital monopolista.

Este nuevo modelo de desarrollo significa la consolidación entre el Estado, la burguesía nacional e internacional, que tiene su máxima expresión en el establecimiento de empresas mixtas.

Ahora la economía se organiza y dirige desde el Estado, por lo que se hace necesario una reestructuración de la organización administrativa. A esto responde la reforma de la administración pública propuesta por Tinoco (*).

A raíz de la coyuntura del cambio de gobierno en 1978, se ha puesto de manifiesto una modificación Política del Estado. De un Plan desarrollista con alto grado de producción.

(*) Ver C. Blanco; J. M. Hermoso y otros. "Reforma Administrativa y V Plan de la Nación: Instrumentos del sector emergente de la burguesía", en Revista Proceso Político N° 2.

teccionismo se asiste a la formulación de un Plan neo-liberal que pareciera coordinarse con una estrategia internacional del capitalismo. El capital multinacional y el capital monopolista interno parecen en proceso de consumir una alianza anti-crisis que pasa por el reforzamiento de sus nexos y por el aumento del grado de monopolización interna de las economías tanto centrales como semiperiféricas.

A manera de conclusión podríamos decir que el desarrollo industrial de Venezuela trajo como consecuencia el que se dieran transformaciones en el proceso productivo, los que han conducido a cambios profundos en el proceso mismo de trabajo, cambios éstos, que han originado nuevas fuentes de inseguridad: máquinas a excesiva velocidad, ambientes estrechos, ruido, sustancias tóxicas, altas temperaturas, etc; las que hacen que el trabajador se haya visto cada vez más expuesto a nuevas fuentes de accidentes y enfermedades profesionales. Esto ha originado que a través de nuestra historia se hayan implementado medidas necesarias que protejan al trabajador a fin de garantizar unas mejores condiciones para la producción.

IV. DESARROLLO DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN VENEZUELA.

En Venezuela se pueden citar algunos datos históricos referentes al reconocimiento de los riesgos ocupacionales. Ya para la época de la Colonia existían normas relativas al trabajo, las disposiciones coloniales de España en América se han considerado como un precedente de interés en la legislación del trabajo (1). La minería fue una de las actividades mayormente reglamentadas. La jornada de trabajo y el trabajo nocturno también fueron objeto de reglamentación.

PARTE IV

DESARROLLO DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN VENEZUELA

Uno de los precedentes más importantes en la época Republicana fue el "Código Constitucional del Pueblo Soberano de Barcelona Colonial" de 1811, en el cual

Ha llamado la atención encontrar un precedente de la moderna constitucionalización de las normas de trabajo. Así, entre las atribuciones del cuerpo legislativo provincial "o corte general de sus dos salas" se encuentran éstas que prevén una legislación especial:

13. -Las de formación de una ordenanza que arregle con equidad los jornales de los operarios libres, que detalle las horas de trabajo diarios, que castigue con severidad la falta de cumplimiento a

(1) Rafael Caldera. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Editorial "El Ateneo", Buenos Aires, 1979.

IV. DESARROLLO DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN VENEZUELA.

En Venezuela se pueden citar algunos datos históricos referentes al reconocimiento de los riesgos ocupacionales. Ya para la época de la Colonia existían normas relativas al trabajo, las disposiciones coloniales de España en América se han considerado como un precedente de interés en la legislación del trabajo (1). La minería fue una de las actividades mayormente reglamentadas. La jornada de trabajo y el trabajo nocturno también fueron objeto de reglamentación.

Uno de los precedentes más importantes en la época Republicana fue el "Código Constitucional del Pueblo Soberano de Barcelona Colonial" de 1811, en el cual

Ha llamado la atención encontrar...un precedente de la moderna constitucionalización de las normas de trabajo. Así, entre las atribuciones del cuerpo legislativo provincial 'o corte general de sus dos salas' se encuentran éstas que prevén una legislación especial:

13. -Las de formación de una ordenanza que arregle con equidad los jornales de los operarios libres, que detalle las horas de trabajo diarios, que castigue con severidad la falta de cumplimiento a

(1) Rafael Caldera. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Editorial "El Ateneo". Buenos Aires. 1979.

En sus compromisos, y á los labradores de que les faltaran los brazos convenientes para sus empresas, ni serán engañados por aquellos; variando las reglas según la existencia de los tiempos y de las circunstancias. (2) Ley de Protección de los Obreros, el cual fue rechazado.

En la legislación minera había comenzado a abrirse paso la idea de la protección legislativa de los trabajadores. Así, en el Código de Minas de 1854 encontramos disposiciones sobre la seguridad pública, la seguridad de los obreros, la solidez en los trabajos. El Código de Minas de 1891 establecía la intervención del ingeniero inspector en los casos de accidentes aunque no disponía la reparación de los mismos. Para 1893 a las disposiciones de Higiene y Seguridad se les incorpora el principio de la reparación de los accidentes de trabajo además de prohibir el empleo en las minas de mujeres y niños menores de quince años. En el Código de Minas de 1909 se dio un mayor desarrollo a las normas laborales; se estableció la jornada de trabajo de 12 horas, prohibió el trabajo en el interior de las minas a mujeres y niños menores de doce años y se estableció un esbozo de protección en caso de enfermedades. (3)

(2) Rafael Caldera. Ob. cit. p.122.

(3) Ibidem. p. 139.

(5) Ibidem.

En 1911 fue presentado un Proyecto de Ley sobre Accidentes del Trabajo en el Congreso de Municipalidades, y en 1916 se preparó un anteproyecto de Ley de Protección de los Obreros, el cual fue rechazado.

En 1916...se designó una Comisión de Diputados que elaboró un proyecto de "Ley de Protección del Obrero", cuyo texto se limitaba a una protección por accidentes de trabajo. El proyecto se ahogó en las Cámaras. 'Se argumentó...que el Proyecto de Ley es altamente perjudicial al mismo gremio que se trata de favorecer, contrario al fomento de las empresas' y a la importación de capitales extranjeros, y aún más, contrario al precepto constitucional de la igualdad. Se adujo también como razón decisiva para el rechazo del proyecto la no existencia del problema obrero en Venezuela...(4).

En 1917 se promulgó una ley de Talleres y Establecimientos Públicos que estableció normas de Higiene y Seguridad Industrial, limitó la jornada de trabajo a 8 horas. En 1920 se dictó la Ley de Minas, en donde se establecía que los trabajadores podían nombrar Delegados para que señalasen al Gerente de los trabajadores, las obras que podrían ser causa de accidentes (5).

Se puede decir que durante toda esta época, Venezuela se caracterizó por la inexistencia real de normas legales

(4) Ibidem. p. 139.

(5) Ibidem.

protectoras de los trabajadores, no existiendo una verdadera legislación laboral, encontrándonos tan sólo con unas dispersas y aisladas disposiciones que carecían de mecanismos administrativos para velar por su cumplimiento.

En 1919 ingresa Venezuela a la Organización Internacional del Trabajo como Estado miembro de la Sociedad de las Naciones, de tal manera el Gobierno de Venezuela debía demostrar la existencia de un movimiento obrero organizado en el país y de una Legislación del Trabajo. El régimen organiza su propia Federación de Trabajadores, que viene a ser la primera de nuestra historia, aun cuando no fue una auténtica organización resultado del esfuerzo de los trabajadores. Fue creada por el gobierno y organizada con trabajadores y patronos y realmente su obligación era defender al régimen, de presiones internacionales. (6)

Para 1928 ya son notables los avances en la industria petrolera, se dan nuevos cambios en la vida nacional y sobre todo en la población trabajadora, quien siente la necesidad de organizarse para luchar por sus derechos.

La presión ejercida por los trabajadores así como también los acuerdos internacionales de la O.I.T., hacen que el Estado se vea en la necesidad de legislar en materia labo

(6) Héctor Lucena. El Movimiento Obrero Petrolero. Proceso de formación y desarrollo. Ediciones Centauro. Caracas, Venezuela, 1982. p.100.

(8) Algunos Elementos de Análisis de la Higiene y Seguridad Industrial en Venezuela. U.C.V. 1979. p.96.

ral. Es así como el 23 de julio de 1928 se promulga la primera Ley del Trabajo, sin que llegara a tener vigencia: "Nunca se hizo nada por cumplirla, si se exceptúa la materia de los riesgos profesionales, única reglamentada por el Ejecutivo, que dio lugar a alguno que otro letigio (7).

A partir de 1936 se sucede una serie de hechos que comienza con la muerte de Gómez y culmina con el establecimiento del primer intento democrático burgués de 1948. Durante este período se destacan los siguientes procesos:

...1) Refortalecimiento de la capacidad financiera del Estado, producto del incremento acelerado de la renta petrolera. 2) La situación anterior signada por el modo de inserción de nuestra economía dentro del contexto de las relaciones capitalistas, propician la modernización del Estado como vía para garantizar el desarrollo del capital y la conformación de las clases que dentro de este orden social, debían forjarse burguesía-proletariado. Se trata de un Estado centralizado, dividido en poderes que asume un papel activo en el desarrollo de la producción. (8)

Igualmente encontramos la creación de un conjunto de organismos administrativos y disposiciones normativas. Se crea el Ministerio de Sanidad, el Banco Central de Venezuela, el Instituto Nacional de Higiene, el Instituto Venezolano de

(7) Rafael Caldera. Ob. cit. p.140.

(8) Yudeima Hurtado. Algunos Elementos de Análisis de la Higiene y Seguridad Industrial en Venezuela. U.C.V. 1979. p.96.

los Seguros Sociales, la Junta de Producción, etc.

El Ministerio de Sanidad y Asistencia Social fue considerado como uno de los primeros intentos para la creación de un sistema nacional de salud pública y la obligación por Leyes, Decretos y Reglamentos de actuar en el campo de la Higiene ocupacional.

El 29 de febrero de ese mismo año de 1936 fue creada la Oficina Nacional del Trabajo adscrita al Ministerio de Relaciones Interiores. Su principal función fue la elaboración de un proyecto de Ley del Trabajo que vendría a sustituir a la de 1928. La promulgación de la Ley se efectuó en junio de 1936, en ella se establecieron elementos de importancia social para los trabajadores tales como, condiciones de Higiene y Seguridad Industrial, el derecho a sindicalizarse, etc.

En lo referente a las condiciones de Higiene y Seguridad Industrial la Ley establece en sus artículos 122 y 123 lo siguiente:

El trabajo deberá efectuarse en condiciones: 1º Que permitan a los trabajadores y empleados su desarrollo físico normal; 2º Que les dejen tiempos libres suficiente para el descanso e instrucción, y para sus expansiones lícitas; 3º Que presten suficiente protección a la salud y a la vida de los obreros o em -

pleados contra accidentes y las enfermedades profesionales y 4º Que pongan a las mujeres y a los menores al abrigo de todo atentado a la moral y a las buenas costumbres.(9)

El patrono estará obligado a tomar las medidas necesarias a fin de que el trabajo se realice en las condiciones expresadas en el artículo anterior, de acuerdo con las disposiciones que determine el Reglamento y en el plazo que fije el respectivo Inspector del Trabajo. (10)

Deberá asimismo disponer las medidas necesarias para que se preste, en caso de accidentes oportuna atención médica, farmacéutica y hospitalaria. (11)

Las transformaciones dadas en la economía venezolana, el desarrollo de la industria, los nuevos métodos de producción y el uso de nuevas materias primas, daban lugar a nuevos riesgos laborales. Esta situación aunada a los logros alcanzados por los trabajadores a través de sus luchas hicieron que se fueran implementando medidas de protección necesarias para el desarrollo productivo a la vez que se constituían en elementos importantes de la paz laboral.

Para el año de 1945 es aprobado un proyecto de Ley del Seguro Social el que dará origen a la creación de la Ley

(9) Juan Garay. Legislación Laboral Práctica. pp. 31-32.

(10) Ibidem. p. 32.

(11) Idem.

(12) Ibidem. p.41.

del Seguro Social Obligatorio aprobada en el año de 1946. El Seguro Social Obligatorio estuvo orientado fundamentalmente a la protección de los trabajadores asalariados. Durante los primeros 23 años de vigencia del Seguro Social solamente se cubrieron los riesgos de enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo. La nueva Ley que entró en vigencia en 1967 extendió el Seguro Social a las contingencias de invalidez, vejez y muerte.

La Ley del Trabajo con relación al Seguro Social Obligatorio establece en su artículo 166 que:

El Ejecutivo Federal para la protección de los empleados y obreros, en los casos de riesgos profesionales instituirá el Seguro Social Obligatorio a cargo del patrono mediante organismos o entidades que funcionen legalmente. (12)

En el mismo año en que fue creada la Ley del Seguro Social Obligatorio se funda el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (1946) que tiene por finalidad cubrir los riesgos profesionales mediante atención médica y beneficios sociales. Una de las limitaciones que presenta este instituto es de no tener cobertura nacional, así como de

(12) Ibidem. p.41.

(13) Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Decreto de fecha 14 de marzo de 1969. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, número 1277.

no atender a toda la población trabajadora. Desde su creación, las tareas dirigidas a la prevención de accidentes estuvieron a cargo del Servicio de Inspección de Medicina y Seguridad Industrial.

Hasta el año de 1945 las gestiones laborales estuvieron a cargo de la Oficina Nacional del Trabajo que funcionó conjuntamente con el Ministerio de Comunicaciones. En el Reglamento de la Ley del Seguro Social, título VII, de la prevención de los riesgos profesionales, artículo 113, se establece:

El Instituto conocerá de los accidentes, así como de las enfermedades profesionales que ocurran dentro de la población asegurada, e informará de lo actuado al Ministerio del Trabajo.

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales estimulará a las empresas para que desarrollen sus propios programas de Seguridad Industrial y podrá establecer, de acuerdo con el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social u otros organismos, las normas para realizar exámenes periódicos de la salud de sus beneficiarios y tomar las medidas pertinentes para una eficaz y permanente vigilancia de los ambientes de trabajo, dirigidas a prevenir la contaminación del ambiente, los accidentes y las enfermedades profesionales. (13)

A partir de 1945 y como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, adquiere un nuevo impulso la producción industrial vinculada al mercado de consumo. La diversificación

durante el período 1945-1958, los procesos de Higiene y Seguridad Industrial sufren un grave estancamiento. En-

(13) Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Decreto de fecha 14 de marzo de 1969. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, número 1277.

de la producción y la consecuente atención de los riesgos derivados de las condiciones de trabajo es asumida por el Estado a través del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Hasta el año de 1945 las gestiones laborales estuvieron a cargo de la Oficina Nacional del Trabajo que funcionaba conjuntamente con el Ministerio de Comunicaciones.

A partir del 21 de octubre del mismo año se establece la separación de los organismos y se crea el Ministerio del Trabajo. Posteriormente fue organizado el Ministerio estableciéndose la creación de la Dirección de Prevención y Bienestar Social.

...la atención o desarrollo de normas de Higiene y Seguridad Industriales, por parte del Estado, nos informa del proceso mediante el cual ese Estado comienza a garantizar lo que cada capital individual, por su limitado horizonte, no puede hacer, es decir, reproducir la fuerza de trabajo para el capital. Dentro de esta nueva dimensión del Estado, no interesa el hombre en su polivalencia, sino que interesa la fuerza de trabajo y quiénes de alguna están directamente ligados a dicha fuerza de trabajo; por esta razón es que el Seguro Social, desde sus inicios, le interesa el trabajador y su familia inmediata. (14)

Durante el período 1945-1958, los procesos de Higiene y Seguridad Industrial sufren un grave estancamiento. En

(14) Yudeima Hurtado. Ob. cit. p. 99.

el lapso comprendido entre 1948-1958 (dictadura perezjime-nista) la voracidad capitalista se presenta en forma repre-siva y abierta, se reducen las organizaciones sindicales, se truncan las libertades democráticas, se inhabilitan los partidos políticos y la actividad del Estado se dirige básicamente a proteger la economía privada, favoreciendo a algunos sectores de la burguesía industrial.

Entre las disposiciones generales del mencionado Re-
El proceso de industrialización en nuestro país que se intensifica a partir de 1958 trajo consigo la instalación de industrias básicas y nueva tecnología, a la vez que se multiplicaron los accidentes en el trabajo. Surgió entonces la necesidad de crear una sección de Higiene Ocupacional que se encargara de ejecutar los programas orientados al saneamiento de los lugares de trabajo. Dr. Manuel Adrianza y más re-

El 25 de julio de 1977, se crea la Comisión de
En el año de 1958 la Sección de Inspección del Instituto de los Seguros Sociales se eleva a la categoría de División de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, con carácter autónomo, siendo su función la prevención y atención de los riesgos profesionales en las empresas afiliadas al Instituto Venezolano de Seguro Social.

"A partir de 1962, y como producto del reflorcer de las luchas populares, se dictan algunas normas sanita -

rias referentes a la construcción, modificación y reformas de edificios y ambientes de trabajo" (15). Y en 1968 se llega a un acuerdo en cuanto los criterios normativos para la prevención de los accidentes laborales. Se promulga así el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, siendo parcialmente reformulado en 1973.

Entre las disposiciones generales del mencionado Reglamento se encuentran:

Artículo 2.-Los patronos están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores, tanto los riesgos-específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como las normas esenciales de prevención.(16)

En 1968 es fundado el Comité Nacional de Neumoconiosis, bajo la presidencia del Dr. Manuel Adrianza y más recientemente, el 25 de julio de 1977, se crea la Comisión de Estudio y Evaluación de los Riesgos Laborales integrada por representantes de la Federación Médica Venezolana, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Sanidad, Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Confederación de Trabajadores de Venezuela, Federación Nacional de Productos Agropecuarios, Consejo Venezolano de Industrias, Cátedra de Medicina del

(15) Ibidem. p. 101.

(16) Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial en el trabajo. Ob. cit. p.3.

Trabajo de la U.C.V., y Federación Campesina de Venezuela.

En la actualidad los organismos del Estado que se encargan de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales son:

MINISTERIO DEL TRABAJO (17)

Constituye el máximo organismo encargado de velar por la seguridad social de los trabajadores en el ámbito nacional. Corresponde dentro de este organismo a la Dirección de Previsión Social, establecer el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales, contempladas respectivamente en la Ley del Trabajo y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

La Dirección de Previsión Social, está estructurada de la manera siguiente:

-Nivel Directivo

-Nivel Operativo, integrado por tres divisiones:-

División de Seguridad Industrial, División Técnico-Mecánica y la División de Rehabilitación.

(17) Delia Bastidas y Otros. Algunos Aspectos de la Prevención de Accidentes en las Empresas Metalmeccánicas del Area Metropolitana de Caracas. U.C.V. FACES. Escuela de Trabajo Social. Caracas. 1979.

-La División de Seguridad Industrial: Tiene como objetivo garantizar la integridad del trabajador en su sitio de trabajo. Las funciones que cumple esta División son las siguientes:

-Inspección de seguridad industrial en las empresas, con la finalidad de detectar y corregir situaciones referidas a riesgos profesionales.

-Reinspecciones para constatar el acatamiento de las instituciones públicas y privadas sobre aspectos de seguridad industrial.

-Investigación de accidentes.

-Estudio y revisión de planos y proyectos industriales; otorgamiento de permisos de funcionamiento laboral cuando los locales reúnen los requisitos exigidos.

Estas funciones están organizadas para cumplirse en los centros de trabajo referidos a : construcción, a la industria y el comercio, de farmacias, hospitales y clínicas y el metro.

-La División Técnico-Mecánica: La función que realiza es fundamentalmente la de inspección de unidades, en lo que respecta a construcción, reparación y operación como medidas de seguridad, otorgando el permiso de funcionamiento.

-Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (13)

La División del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial es, dentro del IVSS, quien se encarga de implementar políticas de prevención de los riesgos profesionales, con el objetivo de proteger y conservar la salud y la vida de la población trabajadora asegurada.

La División está organizada por: un equipo direccional, a quien le corresponde planificar, coordinar y controlar todas las actividades organizativas, administrativas y técnicas que orientan la prevención de los riesgos profesionales; y un nivel operativo, conformado por: un Departamento de Supervisión de Empresas, Departamento Médico, Departamento de Toxicología y Departamento de Ingeniería.

-El Departamento de Supervisión de Empresas: Constituye el eje central de la División pues su función es la de inspeccionar, supervisar y controlar los riesgos origi-

(13) Delia Bastidas. Ob. cit.

nados en las empresas, actividades que vienen a ser la base fundamental de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Para la realización de las actividades antes mencionadas, el Departamento se organiza en unidades de trabajo a nivel nacional y a nivel regional, desarrollando su campo de acción de acuerdo a las actividades económicas cubiertas por el régimen general del Seguro Social, siendo éstas:

Unidades de Trabajo Nacionales:

- Oficina de Inspección de la Industria Manufacturera. Se dictan Seminarios a nivel de empresas, dirigentes sindicales y trabajadores, sobre todo a nivel de los dos primeros. Dichos seminarios se dictan fundamentalmente en aquellas empresas que tienen un índice elevado de accidentes.
- Oficina de Inspección de Obras de Construcción.
- Oficina de Registro Control y Estadísticas de Accidentes.
- Oficina de Educación, Divulgación y Adiestramiento (ODEDA).

Unidades Regionales de Trabajo:

- Organización Comités de Higiene y Seguridad Industrial.
- Oficina Regional de Inspección de la Industria Manufacturera. Dictan cursos de formación de inspectores en seguridad industrial.
- Oficina Regional de Inspección de Obras en Construcción.
- Oficina Regional de Registro, Control y Estadística.

cas de Accidentes. actualización a los inspectores

-Oficina Regional de Educación, Divulgación y Adies_{tr}amiento (ODEDA).

-Programa de Estadísticas de Accidentes Laborales:

Estas unidades tienen sus sedes en las ciudades de Caracas, Valencia, Puerto La Cruz y Maracaibo.

Realizan los siguientes programas:

-Programa Educativo: orientado a la divulgación de la Higiene y la Seguridad Industrial en las empresas. El desarrollo del programa abarca las actividades siguientes:

-Se dictan Seminarios a nivel de empresas, dirigentes sindicales y trabajadores, sobre todo a nivel

de los dos primeros. Dichos seminarios se dictan -
Programa de Investigación de Accidentes: tiene co
fundamentalmente en aquellas empresas que tienen -
un índice elevado de accidentes.

-Elaboran propagandas alusivas a la divulgación de la Higiene y Seguridad Industrial.

-Organizan los Comités de Higiene y Seguridad Industrial.

-Departamento Médico: Cuyo objetivo es hacer efec-

-Dictan cursos de formación de inspectores en seguridad industrial. s profesionales (accidentes y en-

-Dictan cursos de actualización a los inspectores que laboran en la División.

-Programa de Estadísticas de Accidentes Laborales: su objetivo es recopilar y procesar los datos sobre accidentes de trabajo, con la finalidad de que la información sea utilizada en la planificación y desarrollo de campañas de prevención de los riesgos profesionales.

-Programa de Inspección y Revisión de Empresas: orientado básicamente a la eliminación y control de los riesgos potenciales de los accidentes de trabajo mediante la inspección de las empresas, utilizando las técnicas y medidas de Higiene y Seguridad Industrial reglamentadas.

-Programa de Investigación de Accidentes: tiene como objetivo el estudio y análisis de los puestos de trabajo donde se han originado accidentes, con la finalidad de establecer las causas y circunstancias de su ocurrencia, para poner en práctica medidas correctivas que eviten la repetición de hechos similares.

-Departamento Médico: Cuyo objetivo es hacer efectiva la Medicina del Trabajo, basándose fundamentalmente en la prevención de riesgos profesionales (accidentes y en-

-Departamento de Ingeniería: Cuyo objetivo es estu

fermedades profesionales) y el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades profesionales.

El Departamento está estructurado por una Sección Médica, Sección de Psicología Laboral, Sección de Trabajo Social y Sección de Farmacia.

Se encarga de desarrollar programas de riesgos físicos, químicos y programas de creación de servicios médicos.

El Trabajador Social tiene como labor investigar las causas sociales de los accidentes y las enfermedades profesionales, con la finalidad de buscar un equilibrio entre las condiciones hogareñas y las condiciones laborales. También realiza investigaciones sociales en aquellas empresas que presenten un elevado índice de accidentabilidad.

-Departamento de Toxicología: Tiene como objetivo realizar labor preventiva de las enfermedades profesionales, por medio del estudio o análisis de muestras orgánicas (referidas por el Departamento Médico), de trabajadores sometidos a riesgos físicos y químicos, en empresas que presentan estos riesgos.

-Departamento de Ingeniería: Cuyo objetivo es estu

diar los ambientes de trabajo, desde el punto de vista físico, químico y mecánico con fines preventivos.

Está estructurado de la forma siguiente: Sección de Ingeniería y Química y Sección de Radiofísica; sus programas son:

- Programa de Protección auditiva
- Programa de Control de Temperaturas y Ventilación Ambiental.
- Programas de Control de Solventes, Gases y Vapores.
- Programa de Radiofísica, que tiene como objetivo - proteger al personal expuesto a radiaciones ionizantes.

Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (19)

Es el organismo encargado de velar por la salud de la población venezolana. Su labor con respecto a la protección de la salud en la clase trabajadora, está centrado fundamentalmente en mantenerse vigilante para que los lugares de trabajo cumplan con los requisitos sanitarios mínimos en cuanto a instalaciones, ventilación, producción de polvos, gases, ruidos, sustancias tóxicas, riesgos de accidentes, etc., contempladas en las Normas Sanitarias y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial en

(19) Ibidem.

el Trabajo.

Cuenta con la División de Control de Calidad Ambiental, cuyo objetivo es, el de controlar la calidad del ambiente con la finalidad de que éste se mantenga en condiciones óptimas.

Esta División está estructurada de la siguiente manera: Departamento de Control de Calidad de Aguas, Departamento de Control del Ambiente de Habitación, Trabajo y Recreación y Departamento de Control de Resíduos Sólidos y Plagas.

La Sección de Control de Ocupación es la que se encarga de la prevención en el trabajo, con programas de control de Higiene Ocupacional y el de Radiofísica Sanitaria. A su vez trabajan en el Comité Nacional de Neumoconiosis para la prevención de esa enfermedad profesional, en coordinación con la División de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial del I.V.S.S.

El programa de control de Higiene de la Ocupación tiene como objetivo conservar, promover y proteger la salud del trabajador, mediante el control de los riesgos inherentes al trabajador a través de acciones de ingeniería y medicina y el mejoramiento del saneamiento básico en las industrias.

Las actividades realizadas para la ejecución de este programa son:

-Inspección de industrias alimenticias, no alimenticias y a instituciones médicas del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, para el control de radiaciones ionizantes.

-Estudio e investigaciones para protección de los riesgos profesionales.

-Consultas médicas que incluyen exámenes clínicos y exámenes complementarios, dirigidas a obreros de las industrias.

-Análisis microquímico de laboratorios.

-Otras actividades: asesoría, promoción y educación y adiestramiento de personal.

Existen otros organismos que también se encargan de la prevención de los accidentes, ellos son:

-La Asociación Venezolana de Normas de Accidentes.

-Instituto de Cooperación Educativa (INCE)

-Consejo Venezolano de Prevención de Accidentes.

-La Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN).

Hemos visto como a través de la historia se ha implementado una serie de medidas de Higiene y Seguridad Industriales. Dichas medidas han sido más que todo producto de la acción de los organismos estatales y/o empresariales, donde la clase trabajadora ha tenido muy poca participación. Esta situación obedece -entre otras- a la forma en cómo se ha constituido la clase obrera en nuestro país: constitución tardía y débil. A que es una clase obrera con escasos niveles de formación sindical y política, representada por un sindicalismo subordinado a los partidos políticos, signados por un burocratismo y reformismo. En este sentido, el proceso de formación de la clase obrera, su conformación y el papel que le ha tocado jugar en el establecimiento de las relaciones laborales constituirá nuestro tercer elemento que nos permitirán caracterizar la manera en la que se han dado las reivindicaciones -por parte de la clase trabajadora- en cuanto a Salud, Higiene y Seguridad Industriales.

Razón por la cual en el próximo capítulo trataremos lo concerniente a dicho proceso.

BREVE HISTORIA DE LA CONFORMACION Y CONSTITUCION DEL MOVIMIENTO OBRERO VENEZOLANO.

El desarrollo industrial en Venezuela durante la segunda mitad del siglo pasado y principios del siglo XX se centró en torno a las actividades relacionadas con la agricultura (como renglón fundamental), la cría, la explotación y la pesca. No obstante, nos encontramos que para mediados del siglo pasado se inicia en el país lo que podríamos llamar la instalación de industrias capitalistas paralelamente al predominio del "modelo primario exportador agropecuario" y a la

PARTE V

BREVE HISTORIA DE LA CONFORMACION Y CONSTITUCION DEL MOVIMIENTO

OBROERO VENEZOLANO

En el siglo XIX existían en los Estados de la República (Caracas y Valencia) numerosas industrias manufactureras (*) evidenciándose en ellas un cierto grado de tecnología, que en su mayoría provenían de países que para entonces registraban grados de desarrollo, como consecuencia entre otras cosas, de la Revolución Industrial (EE.UU., Alemania, Inglaterra) (1).

(*) Entendiéndose por industrias manufactureras aquellas unidades de producción ubicadas en un sitio determinado y donde existe una combinación entre mano de obra y tecnología, para el proceso de transformación de la materia prima y elaboración del producto final.

(1) Georgina Arenas ; Dilcia Balliache; Marta Gascón y otros. Friases Manufactureras. U.C.V. Caracas, 1979.

V. BREVE HISTORIA DE LA CONFORMACION Y CONSTITUCION DEL MOVIMIENTO OBRERO VENEZOLANO.

El desarrollo industrial en Venezuela durante la segunda mitad del siglo pasado y principios del siglo XX se mueve en torno a las actividades relacionadas con la agricultura (como renglón fundamental), la cría, la explotación y la pesca. No obstante, nos encontramos que para mediados del siglo pasado se inicia en el país lo que podríamos llamar la instalación de industrias capitalistas paralelamente al predominio del "modelo primario exportador agropecuario" y a la presencia de una pequeña industria artesanal. Para finales del siglo XIX existían en dos Estados de la República (Caracas y Valencia) numerosas industrias manufactureras (*) evidenciándose en ellas un cierto grado de tecnología, que en su mayoría provenían de países que para entonces registraban grados de desarrollo, como consecuencia entre otras cosas, de la Revolución Industrial (EE.UU., Alemania, Inglaterra) (1).

(*) Entendiéndose por industrias manufactureras aquellas unidades de producción ubicadas en un sitio determinado y donde existe una combinación entre mano de obra y tecnología, para el proceso de transformación de la materia prima y elaboración del producto final.

(1) Georgina Arenas ; Dilcia Balliache; Marta Gascón y otros. Primeras Manufacturas. U.C.V. Caracas, 1979.

El capitalismo entremezclado con formas precapitalistas de producción, comienza a tomar cuerpo en la sociedad venezolana por los efectos que sobre la sociedad nacional ejercía la incorporación de la economía venezolana al mercado mundial.

El siglo XX se va a caracterizar por el surgimiento de la economía petrolera y la declinación de la agricultura. El café y el cacao descienden vertiginosamente, pero al mismo tiempo, ascendía vertiginosamente el desarrollo de la industria petrolera. Así, los años comprendidos entre 1921-1930 se caracterizan por la penetración rápida y en profundidad del imperialismo en Venezuela, particularmente del norteamericano.

Surge en ese período el proletariado petrolero; la estructura del movimiento obrero venezolano se va transformar al concentrarse grandes contingentes de trabajadores en las zonas petroleras del Zulia y Oriente.- Estos provenían principalmente del medio rural agrícola y emigraban no sólo por las mejoras salariales que ofrecía la industria petrolera sino fundamentalmente por la crisis de la agricultura ante la baja de los precios del café en el mercado mundial (2).

Es en esta época cuando el capitalismo logra consolidarse como modo de producción predominante sobre otras for-

(2) Alexander Luzardo . Conformación y desarrollo del proletariado en el capitalismo monopolista. U.C.V. Caracas, 1978. p.58.

(3) Alexander Luzardo . Ob. cit.

mas precapitalistas que todavía subsistían (3). Es el capital monopolista el que va a marcar las exigencias del proceso productivo y de la organización del trabajo (4).

El proletariado petrolero nace vinculado directamente a los núcleos fundamentales de acumulación capitalista a nivel mundial. Dichos trabajadores serán considerados los pioneros del movimiento obrero venezolano, y con su historia comenzará el largo proceso de conformación y constitución del moderno proletariado venezolano y, por ende, de las relaciones laborales.

Con la explotación petrolera se intensifican las necesidades de recursos humanos, las que eran requeridas tanto para las labores exploratorias como para las perforaciones y construcción de obras civiles necesarias para la producción. Esta fase exploratoria y la de construcción de obras civiles generaron empleos no calificados en cantidades importantes, que condujeron a que el proceso de migración del interior hacia las ciudades se intensificara, ya que a éstos les resultaba posible llevar a cabo dichas tareas.

(3) Luis Vitali . Notas sobre la historia del movimiento obrero. - Mimeografiado. Caracas, p.21.

(4) Alexander Luzardo . Ob. cit.

Pero no solamente se requería de obreros no calificados, hacía falta la presencia de mano de obra con una cierta especialización y calificación los que fueron suplidos por personal extranjero.

Tenemos entonces, que las necesidades de mano de obra calificadas fueron satisfechas con personal extranjero, las de personal ligeramente calificado con extranjeros y criollos, y las de personal no calificado en su mayoría, con mano de obra criolla.

Resumiendo, se podría decir que como características generales de la fuerza de trabajo predominante para la época, (1926-1936) nos encontramos con una mano de obra en su mayoría no calificada (para 1922 el personal no calificado representaba el 80% del total), con bajos niveles de organización para la defensa del salario y condiciones de trabajo. Los tipos de organización existentes eran las sociedades mutualistas y los gremios.

Las zonas en donde se realizaban las explotaciones y exploraciones petroleras se encontraban muy atrasadas desde el punto de vista de las condiciones de vida, los problemas de riesgos y enfermedades resultaron de apreciable seriedad:

...la hostilidad del medio ambiente había creado dificultades en la ejecución de labores...La V.O.C. reporta que la insalubridad de las zonas de exploración y la imposibilidad de proteger a los trabajadores de la malaria le crea considerables dificultades por inundaciones, pantanos e insalubridad, creándole enfermedades a los trabajadores...(5).

Se realizan diversas manifestaciones, huelgas y protestas con el fin de lograr mejores condiciones de vida y de trabajo, así en 1924 se produce la primera huelga petrolera en el campo de Mene Grande; en donde los trabajadores luchaban por un aumento de salario, contra las condiciones infrahumanas de trabajo, reducción de la jornada de trabajo, etc.

Este período se caracteriza por la inexistencia de una legislación laboral, "...de la legislación existente sólo tenía un ligero contenido laboral, la ley de Cooperativas de 1.910 y la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos de 1917..." (6).

Para 1936 se autorizó la formación de los partidos políticos, asumiendo éstos la formación de sindicatos. En este sentido se puede decir que sindicatos y partidos "nacen jun-

(5) Héctor Lucena . Ob. cit. p.157.

(6) Ibidem. p.100.

tos" lo que va a traer graves consecuencias ya que los sindicatos van a ser sindicatos de partidos:

El movimiento sindical venezolano se caracteriza desde sus orígenes por una subordinación a las líneas de los partidos políticos venezolanos. Este rasgo que va acentuándose a partir de la década de los cuarenta, se profundiza en la lucha clandestina de los años cincuenta y permite en los primeros años del establecimiento de la democracia representativa, la manipulación del sector sindical de acuerdo a los intereses de los sectores de la burguesía empeñados en el proyecto industrialista. (7).

El período comprendido entre 1936-1945 se caracterizó por una relativa apertura del Estado hacia los sectores trabajadores, otorgándose algunas concesiones, a parte de las ya mencionadas (organizaciones políticas, asociaciones sindicales), se establece la libertad de expresión, promulgación de la legislación social, etc. Por medio de esto se buscaba neutralizar a los trabajadores antes de que se convirtieran en un mayor peligro político.

Los rasgos más importantes durante el período de López Contreras (1936-1941) son:

La fuerza de trabajo empleada en el sector manufacturero correspondió al 16.2% para el año de 1936 y al 16.7% pa-

(7) Margarita López Maya y otros. El estado venezolano y el movimiento sindical. (Mimeografiado). Caracas, 1981. p.2.

ra el año de 1941. En cuanto a la fuerza de trabajo extranjera, se observa una cierta disminución, para fines de 1936, de toda la fuerza de trabajo, un 14% es extranjero, pero a nivel de empleados alcanza a un 48%; la reducción en conjunto de la fuerza de trabajo es de un 11% y a nivel de empleados de un 39% (8). La fuerza de trabajo extranjera resultaba un factor desfavorable al proceso de formación del Movimiento Obrero dado por la heterogeneidad que creaba a nivel de los trabajadores, nacionalidades, etc.

Se realiza el I Congreso de Trabajadores Venezolanos, en el cual se examinan problemas del Movimiento Sindical, legislación del trabajo, mujeres y niños, asistencia social, educación, salarios mínimos, vivienda, etc.

Se promulga la Ley del Trabajo cuando el movimiento obrero apenas estaba en proceso de formación, lo que determina que esta legislación no fue el resultado de un proceso consciente de organización y movilización dirigido por la clase obrera, su participación fue muy débil. Su establecimiento está mas bien asociado a

(8) Héctor Lucena . Ob. cit.

...una nueva correlación en el poder, en donde la burguesía juega el papel activo de tomar estas iniciativas a los fines de satisfacer determinadas exigencias socio-económicas, generalmente también planteadas por sectores medios. Pero lo más importante es que esta normativa creada bajo el presente proceso, sirve también como instrumento para ejercer control político sobre la clase obrera. Así ocurre que el movimiento obrero que empieza a organizarse en esta década, se encuentra ante sí una legislación laboral que le define un conjunto de restricciones y limitaciones, manejadas por un Estado que asume conscientemente un papel activo en la regulación de las relaciones obreras-patronales. (9)

Con la Ley del Trabajo se consiguieron ciertas ventajas relacionadas con el trabajo, tales como jornadas de trabajo de 8 horas, regulación del trabajo de las mujeres y niños, señaló normas de Higiene y Seguridad Industrial, determinó indemnizaciones en caso de accidentes o enfermedades profesionales, etc.

Durante el período de Medina Angarita (1941-1945), hubo por parte del gobierno una intervención paternalista en cuanto a las relaciones con los trabajadores, expresándose dicho paternalismo, en las políticas laborales tendentes al mejoramiento de los trabajadores pero sin establecer negociaciones con ese movimiento.

(9) Héctor Lucena . Ob. cit. p.208.

Como hechos significativos están: la creación de la Ley del Seguro Social Obligatorio, la eliminación del inciso 6º, el artículo 32 de la Constitución Nacional, libertad de prensa, legalización de los partidos políticos de izquierda, etc.

En la Ley del Trabajo se establecieron ciertas reformas, entre las que se encuentran la incorporación de la figura del fuero sindical.

El establecimiento de las relaciones laborales o industriales en Venezuela se ubica en el período comprendido entre 1945-1948 (*). Las relaciones laborales que se van a establecer en este período tienen como contexto a una formación socio-económica capitalista dependientes subdesarrollada. Y se van a caracterizar por una notable intervención del gobierno con el fin de controlar al movimiento obrero.

Una de las primeras medidas emprendidas por el gobierno (Gobierno del Trienio) fue el establecimiento del Ministerio

(*) Entendiendo por establecimiento de relaciones de trabajo o industriales, la creación de un órgano específico encargado de tratar los asuntos de trabajo: Ministerio del Trabajo; la aprobación de una nueva Constitución Nacional (1947); incremento de los organismos sindicales y de los procesos de Negociación Colectiva, este último elemento, en el futuro de las relaciones industriales, se constituirá en el elemento más importante para el establecimiento de las relaciones de trabajo en el país.

rio del Trabajo para desarrollar la política laboral del Gobierno; sus objetivos serían la "justicia social" y mejores condiciones de trabajo.

El partido de gobierno (AD) desarrolla una política - laboral activa en donde destacan las relaciones con la dirigencia sindical y la promoción de la negociación colectiva.

Con este tipo de orientación ocurre el desarrollo del movimiento sindical durante el trienio estimulado por el propio gobierno, caracterizado por su condición de dependencia al servicio del régimen. En este marco se crea la CTV, con un Comité Ejecutivo integrado por siete miembros, todos de AD y un Consejo Nacional integrado por un representante de cada Federación...(10)

Con la penetración del partido AD, se cambia el patrón de relaciones entre el movimiento obrero y el gobierno. La emergencia de un partido con base obrera en el poder, convierte a este partido en el intermediario en la relación Gobierno-Movimiento Obrero. Situación ésta que pone al movimiento obrero a depender de dos maneras:

La dirigencia sindical del partido estaba sometida a los fines de éste, siendo los dirigentes del partido quienes trazaban las directrices. Las masas trabajadoras son subordinadas y movilizadas por un liderazgo -

(10) Héctor Lucena. Ob. cit. p.323.

(11) Ibidem. p. 367.

que las manipulaba ideológicamente con el objeto de aminorar las contradicciones de clase y justificar las alianzas con sectores dominantes...(11)

El movimiento obrero va a depender de lo que pueda ocurrirle al partido.(12)

Durante el período se da un incremento inusitado de organizaciones sindicales tanto en las ciudades como en el campo. Encarcelamiento, tortura y asesinato de dirigentes sindicales, etc., constituyéndose así un Estado policial.

Ocurren procesos de negociaciones colectivas, las que van a constituir el elemento más importante para el establecimiento de las condiciones de trabajo.

El futuro de las relaciones laborales a partir de 1948 va a estar afectado por el conjunto de elementos que hizo inestables las condiciones institucionales.

Las relaciones laborales que se van a establecer durante el período 1948-1957, se caracterizan por operar bajo un régimen de restringida libertad sindical "...la dirección sindical existente en el trienio 1945-1948 es sustituida por un aparato sindical creado por las autoridades gubernamentales...(13)

(11) Idem

(12) Ibidem. p. 324.

(13) Ibidem. p. 367.

llamado Movimiento Sindical Independiente.

Se toman restricciones como la derogación de la Constitución Nacional de 1947, siendo sustituida por la de 1936, en la que se le confiere al gobierno plenos poderes para "dictar aquellas medidas que aconseje o exija el interés de la Nación"; la represión abierta; disolución de las organizaciones sindicales; encarcelamiento, tortura y asesinato de dirigentes sindicales, etc., constituyéndose así un Estado policial.

Al mismo tiempo, el régimen buscaba mejorar la administración del Trabajo mediante la tecnificación y coordinación de los servicios prestados a través del Ministerio del Trabajo así como también el desarrollo de una campaña de recreación y cultura para los trabajadores. "La importancia concedida al Ministerio del Trabajo se explica porque por su intermedio se accede y se ejerce control sobre las relaciones industriales" (14).

La intervención gubernamental en los asuntos sindicales por medio de la administración del Trabajo, aunada a las medidas policiales permitió un mayor grado de control de las relaciones industriales por parte del Estado.

(14) Ibidem. p. 394.

(15) LOPEZ MAYA, Margarita. Ob. cit. p.

El desarrollo de la contratación colectiva sufrió serias limitaciones. Los trabajadores se encuentran desasistidos en la defensa de sus intereses, en el desarrollo de sus instituciones. No obstante, ocurren luchas de los trabajadores bajo condiciones de clandestinidad.

En 1957 se organiza la Junta Patriótica para realizar acciones antidictatoriales. Es derrocado el régimen dictatorial en Enero de 1958 y se abren las compuertas hacia la democracia.

La implementación del sistema democrático en Venezuela a partir de la coyuntura de 1958, tuvo una alianza de fuerzas sociales el piso político necesario para su viabilidad. De estas fuerzas, las clases laborales representadas en el movimiento sindical constituyeron uno de los factores imprescindibles para asegurar la vigencia del sistema.

Para el momento del derrocamiento de Pérez Jiménez, el movimiento sindical no contaba con la suficiente independencia, fuerza, solidez y unidad que le permitiera una posición ventajosa dentro de la relación del poder. Sin embargo, para el tipo de desarrollo económico que se venía desarrollando, se preveía el crecimiento de este sector social, hacerlo leal, como uno de los elementos básicos para mantener a largo plazo el sistema de dominación.

El Estado manejando estos criterios ha promovido por un lado, una serie de medidas que buscan ampliar y fortalecer a los sindicatos, federaciones y confederaciones y por otro, ha implementado una serie de mecanismos de manera de garantizar el control sobre el movimiento sindical. (5)

(15) LOPEZ MAYA, Margarita. Ob. cit. p.

Para ese año de 1958 los sectores laborales se caracterizaban por su composición heterogénea en donde existía un porcentaje no incorporado aún al sistema capitalista de producción. Cuestión ésta que se va a reflejar en el movimiento sindical que acoge a un número reducido de las fuerzas laborales ubicadas en los centros urbanos, así como también a los sindicatos campesinos con distintos intereses. Para la fecha se estimaba una población activa de 2.216.000 trabajadores de los cuales 755.000 se dedicaban a la agricultura, siendo entonces que un 79% de la ocupación se encontraba aún bajo formas precapitalistas de producción. En el sector manufacturero se encontraban ubicados 409.000 trabajadores, es decir, un 18% del total de la población activa. Estos datos nos reflejan la fuerza real del movimiento sindical para el momento, cuya presión se debe al auge de masas producto de la coyuntura, más que de la coherencia o solidez de ese movimiento. Vale decir que para la época fueron fundados 251 sindicatos que amparaban a un total de 16.992 afiliados (16).

Otro de los hechos que caracterizaron esta época fue la incorporación del país a la Organización Internacional del Trabajo, de la que se encontraba desafiada desde 1955. Esta

(16) Alexander Luzardo. Ob. cit.

organización mantiene relación directa con el Estado Venezolano, el que sirve de intermediario entre ésta y los sindicatos de patronos y trabajadores de la OIT con el fin de orientar la reestructuración de la política laboral y la propia organización sindical.

El país atraviesa para los momentos una crisis económica que pone en peligro la estabilidad del régimen, por lo que el gobierno se vio en la necesidad de tomar ciertas medidas que pusieran fin a la alta conflictividad social que se había desatado. Una de estas medidas fue la búsqueda de un acuerdo con los sectores de la producción, a la vez plantea como iniciativa la necesidad de una tregua entre los obreros y patronos: se establece el Pacto de Advenimiento Obrero-Patronal firmado en marzo de 1958 por todas las facciones sindicales de los partidos AD, COPEI y URD, con la Organización Empresarial Fedecámaras, cuyo objetivo era garantizar la Paz Laboral.

Para el año de 1959 se organizaron 778 sindicatos que afiliaban un total de 42.769 trabajadores. Se realiza el III Congreso de Trabajadores de Venezuela, en el que se aprueba -

(17) Ibidem.

(18) Ibidem. p. 70.

una "Plataforma de los Trabajadores en la lucha por el desarrollo independiente de la Economía Nacional". En dicha plataforma se afirma la necesidad de los trabajadores venezolanos de "luchar firmemente por la industrialización de Venezuela". De esta manera surgirían nuevas fuentes de trabajo, único medio de poner fin al desempleo existente para la época (17).

Con el inicio de la democracia, va a desarrollarse una política coherente de sustitución de importaciones. La economía mundial había logrado articularse bajo la hegemonía de los Estados Unidos un aparato productivo con la reconstrucción de Europa (Plan Marchall) y Japón, y necesitaba resguardar su área de influencia, para lo cual implementa una política que afianza su dominación militar y económica.

El desarrollo de políticas industrialistas es la forma que va a asumir este proceso, para lo cual necesita asociarse con los sectores de la burguesía industrial en América Latina y en particular en Venezuela. El proceso de industrialización en Venezuela nace vinculado a la necesidad de Estados Unidos de consolidar su área de influencia; ya al capital multinacional, en donde el Estado bajo la modalidad de concertación juega un papel fundamental en el proceso de acumulación capitalista. (18)

La contratación colectiva se incrementa rápidamente, de un promedio de 174 contratos firmados en el período de 1949-57, se pasa a un promedio de 892 entre 1958-69:

(17) Ibidem.

(18) Ibidem. p. 70.

La contratación colectiva se constituye en el elemento más dinámico de las relaciones industriales de los sectores modernos, quienes por su mayor capacidad de pago permitieron a las negociaciones colectivas servir de medio para mejorar las condiciones de trabajo y de vivienda, al mismo tiempo que los sindicatos se legitimaron ante sus afiliados. Igualmente contribuyó a que la dirigencia sindical gradualmente se burocratizara, en el sentido de asumir sus funciones con cada vez menor participación de las bases trabajadoras. (19)

Las políticas laborales de los gobiernos democráticos se han basado en la llamada "Paz Laboral". Con el fin de lograr dichos objetivos los gobiernos han adoptado diferentes medidas que van desde la implementación de todo un cuerpo jurídico que contempla los límites en los cuales se mueve la acción sindical (Ley y Reglamento de la Ley del Trabajo), hasta la formulación de una serie de decretos y leyes que otorgan a este movimiento beneficios o una cuota de poder al interior del Estado.

El desarrollo del movimiento sindical no evidencia un alto grado de conflictividad que pudiera poner en peligro la adecuación entre el modelo de desarrollo capitalista vigente en Venezuela y el sistema de dominación. Por otro lado,

(19) Ibidem. p.449.

se expresa ...la situación de dependencia del sindicalismo venezolano a los patrones ideológicos de los partidos y al financiamiento del Estado, permitió a su vez la implantación de mecanismos de control cuya efectividad puede medirse en la estabilidad del sistema de dominación y la paz laboral, con su paradoja, la creciente desigualdad en la distribución del ingreso. (20)

El desarrollo económico que se viene operando en el país a partir del año sesenta, ha acentuado las desigualdades sociales, los índices de marginalidad, la inflación, el desempleo, el incremento de la tasa migratoria (la que ha logrado insertarse en forma acrecentada en el mercado de trabajo con lo que se ha venido dando una desvalorización de la fuerza de trabajo nativo), los procesos de urbanización, etc. lo que permite hacerse la idea de una perspectiva de alta conflictividad social. Estos indicadores no solamente presentan un cuadro de dificultad económica para el sector laboral sino que también revelan una transformación en la composición de la misma. Y como resultado tenemos que se ha conformado un proletariado sin tradición de clase, en los términos de no estar acostumbrados a la disciplina del capital. Situación que

(20) Margarita López Maya. Ob. cit. p.46.

se expresa en algunas formas de "resistencia" a las disciplinas en las fábricas manifestándose de distintas maneras, las que van desde el llamado "ausentismo", rotación del trabajo, hasta el "trabajo a medias", daños a las máquinas, - etc.

Igualmente cabe señalar que el carácter repetitivo - y monótono del trabajo, la ausencia de participación de los trabajadores sobre su medio ambiente de trabajo, las condiciones de Higiene y Seguridad Industrial, conducen a que se cree un bajo nivel de satisfacción en el trabajo, un cierto desinterés del mismo, un aumento de la fatiga del trabajo; - lo que puede traer como consecuencia un incremento en el ausentismo, rotación del trabajo y lo que es más grave, un aumento en los accidentes de trabajo.

A todos estos problemas, el sindicalismo ha procurado dar una respuesta, y es indiscutible el logro de algunos objetivos importantes como son el derecho a la organización de los trabajadores, el mejoramiento de los salarios, horas de trabajo, etc.; sin embargo, no ha logrado enfrentarse adecuadamente con los cambios en la composición de la fuerza de trabajo.

...los sindicalistas venezolanos en su gran mayoría han terminado por privilegiar la negociación contractual como hecho definitorio de la "acción

obrero". Inmersos en un "sindicalismo de negocio" su actividad gremial real ha adquirido un carácter espasmódico con breves y recurrentes períodos de agitación y prolongados lapsos de inactividad. (21)

Los sindicatos no han logrado hacerse un lugar "propio", distinto del específicamente económico o administrativo del trabajo y alejados de la supeditación político-partidista, mientras la situación de malestar, inseguridad ocupacional y el riesgo a la miseria continúan en la experiencia de los trabajadores.

El hecho de resaltar en este capítulo los aspectos referidos a la acción sindical y la contratación colectiva es porque creemos que éstos son los principales elementos de lucha por medio de los cuales los trabajadores pueden lograr modificar sus condiciones de trabajo, concebidos éstos como aquellos factores que hacen el ambiente físico y social del trabajo y a los aspectos del contenido del trabajo que actúan sobre la salud del trabajador y que inciden sobre las facultades intelectuales y potencialidades creativas del sujeto (22).

(21) Héctor Valecillos . Situación actual y perspectivas del Movimiento Obrero en Venezuela . Esfuerzo. Año II, N° 7 y 8. Agosto-Noviembre de 1981. Caracas, p.33.

(22) Centro de Estudio de Investigaciones Laborales. La actuación de las asociaciones profesionales de trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo a través de las convenciones colectivas de trabajo.

Hemos visto como la acción colectiva de los trabajadores ocupa un lugar central en el estudio de las relaciones industriales. Sólo cuando los trabajadores se asocian actuando conjuntamente, pueden comenzar a poner en peligro seriamente la dominación del empresario; la organización sindical es la base más obvia de tal actuación en común:

Un sindicato es, primera y principalmente, un instrumento y un medio de poder. Su propósito fundamental es el de permitir que los trabajadores ejerzan, colectivamente, el control sobre sus condiciones de empleo, el cual ellos no tienen posibilidades de realizar en tanto que individuos aislados; y hacer esto en gran parte obligando al empresario a tomar en consideración, en la toma de decisiones y el diseño de políticas, intereses y prioridades contrarios a los suyos. (23)

En este sentido, le corresponde a las organizaciones sindicales la capacidad autónoma de guiar la lucha por la modificación de las condiciones ambientales y sociales en la fábrica de exigir los servicios necesarios.

La lucha por la defensa de la salud obrera ha tenido una lenta evolución. Cuando tocábamos el punto acerca del desarrollo de la Higiene y Seguridad Industrial en los pri-

(23) Richard Hyman . Ob. cit. p. 79.

meros países capitalistas, el problema en cuestión, no apareció como renglón fundamental entre los contenidos relativos a la relación de trabajo. Por otra parte, la salubridad y la seguridad eran considerados sólo en términos monetarios. Sin embargo, hacia la década de los años de 1960 (aproximadamente) se va dando una transformación en la contratación del ambiente de trabajo el que va a constituir uno de los campos de lucha fundamentales. En la consciencia de los trabajadores la lucha se emprende contra la monetarización, incluyendo ésta, por una parte, el significado de las horas extras, del trabajo a destajo, etc. y por la otra, la necesidad de la autogestión de la salud. La lucha por la salud en la fábrica va dirigida a una lucha más general: lucha contra la organización del trabajo en todos sus aspectos:

Como dijeron los trabajadores de la Mira Lanza, la lucha por el ambiente, por la salud, es una lucha contra la organización del trabajo y, por lo tanto, deberíamos combatir la organización del trabajo, que provoca las intoxicaciones, la insalubridad de los departamentos, el ruido, el calor excesivo, etc. (24)

En Venezuela, la lucha por la salud obrera, se ha dado de forma muy diferente. Como dijéramos anteriormente, el

(24) Franco Basaglia . Ob. cit. p.150.

tipo de industrialización, el papel desempeñado por el Estado, junto con la burguesía nacional e internacional en la conducción de ese proceso, así como también la constitución tardía y débil de la clase obrera por la forma cómo se ha dado su proceso de consolidación, son entre otros, los elementos que determinan la forma en la que se han dado las reivindicaciones en cuanto a la salubridad y seguridad, y en general, la forma en la que se han dado las luchas contra la organización del trabajo.

El proceso de sustitución de importaciones, el acelerado desarrollo industrial del último decenio, la vinculación con capital extranjero, la incorporación de nueva tecnología, obligaron, primordialmente, a un cambio sustantivo en la organización interna del trabajo. Los ritmos cada vez más intensos, la introducción de materias cada vez más competentes, la intensificación del automatismo, la producción en cadena, hacen que el obrero se encuentre constreñido a usar más máquinas, a asumir la parcelación y la monotonía del trabajo hasta la más completa despersonalización y ha debido trabajar en ambientes inadecuados, angustiosos, donde maquinarias y materiales cortan espacio y aire.

Sin embargo, las luchas obreras no han propiciado conflictos laborales -de verdadera envergadura- en torno a esta

problemática. Recordemos que para la década de los años '20 el país carecía de una legislación laboral y, si existían algunas normas de Higiene y Seguridad Industriales, jornada de trabajo, etc., eran en su mayoría incumplidas por la falta de un órgano específico encargado de hacerlas cumplir. Es recién para el año de 1936 que se implementó una Ley de Trabajo, cuando el movimiento obrero no se había terminado de conformar, por lo que ésta no fue el resultado de un movimiento consciente y organizado de la clase obrera, pero no se podía pedir más:

...un proletariado inexperto, joven, analfabeto, sin tradición de lucha urbana y con escaso nivel de formación sindical y política, no era el sujeto social más propicio para asumir el papel de actor social, portador de transformaciones y sujeto histórico colectivo de una nueva forma de lucha y de relacionamiento político. (25)

Así, las mejoras obtenidas en cuanto a salud obrera (y condiciones de trabajo en general), son en su mayoría, producto de la acción de los organismos estatales y/o empresariales con el fin de obtener, por un lado, un mayor control de la clase obrera y en consecuencia de lograr la llamada "Paz Laboral" y por otro, una mayor productividad.

(25) Carlos E. Febres. El Movimiento Social, ¿Actor social o gestor institucional?. (Mimeografiado). Caracas, 1983. p. 8.

El movimiento sindical por su parte, se ha visto, desde sus inicios subordinado a las líneas de los partidos políticos venezolanos, estando cada vez más

...signado por el burocratismo y el reformismo, males de los cuales no escapan muchos sindicatos orientados por el sector de izquierda. Por esto los sindicatos en Venezuela antes que ser un instrumento al servicio de las luchas obreras, organizadores de la fuerza proletaria y educadores en torno a sus problemas y luchas cotidianas y en torno al papel que históricamente le corresponde como vanguardia de las transformaciones revolucionarias de la sociedad, se ha convertido mas bien, en refugio de burócratas que utilizan el sindicato como conducto para obtener una serie de privilegios concedidos por la parte patronal, como pago de sus prácticas conciliadoras y antiobreras. (26).

En este sentido el movimiento sindical no ha sabido seguir la lucha por modificar las condiciones ambientales y sociales en el lugar de trabajo, su papel ha sido más que todo de pasividad, encaminado más a la consecución de reivindicaciones de tipo económico.

(26) Georgina Arenas y otros. Características de la Organización Sindical Textil Venezolana: Unión de trabajadores de la Industrial Textil, Confección y Similares del Distrito Federal y Edo. Miranda (UTIT) y Sindicato Unico Textil y Similares del Edo. Aragua (SUT) 1958-1980. - U.D.V. Escuela de Trabajo Social. Caracas, Mayo 1980. 157.

En lo que respecta a las contrataciones colectivas, el problema de las condiciones de trabajo no constituyen un renglón fundamental. Se privilegian más que todo aspectos referidos a la calidad de vida en el trabajo, más que a las condiciones de trabajo. Es decir, se priorita el salario, beneficios sociales, vacaciones, etc., sin que adquiera significación el tratamiento de las condiciones de trabajo.

En la mayoría de los convenios estipulados a nivel empresarial se reglamentan normas, referidas a la seguridad (protección personal o de instalaciones, respecto de accidentes de trabajo) que se relacionan con la situación inmediata y son pocos los que estipulan normas respecto a la Higiene (ambiente térmico, ruido, iluminación, contaminación) que prevén riesgos de carácter mediato, tales como enfermedades profesionales.

Hay una marcada escasez de los aspectos psicosociales del trabajo (tanto de la organización como del ambiente social: carga mental, estilos de supervisión, derecho a solicitar revisión de medidas, posibilidad de intervenir en las decisiones de la empresa, etc.

Todas estas caracterizaciones que hemos hecho: proceso de industrialización en Venezuela, conformación del Movi-

miento Obrero, etc., son sin duda expresión y/o reflejo de un sistema de organización basado en el modo de producción capitalista lo que en última instancia condiciona o "moldea" la percepción y por ende, la actitud de los individuos ante todos los aspectos que conforman su vida. Principal atención le dedicaremos a la actitud de los trabajadores hacia la actividad trabajo, específicamente hacia el aspecto Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

PARTE VI

LA ACTITUD DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS ASPECTOS: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

VI. LA ACTITUD DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS ASPECTOS: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Al limitar el estudio de las actitudes a la actividad de trabajo, diremos junto con Alain Touraine (1) que los elementos constitutivos de una situación de trabajo son: los individuos, los medios de organización y una política, lo que permite situar el estudio de las actitudes hacia el trabajo dentro de tres perspectivas diferentes como son el estudio de la satisfacción, de la integración y de la libertad.

PARTE VI

LA ACTITUD DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS ASPECTOS:

SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Dichos factores nos revelan diversos aspectos de la situación de trabajo tales como las relaciones sociales en la empresa, aspectos económicos del empleo, el contenido profesional del puesto de trabajo, los medios de organización, las condiciones en que éste se desarrolla (donde entraría la Salud, Higiene y Seguridad Industrial), etc.

Cuando hablamos de satisfacción en el trabajo nos estamos refiriendo "...a una relación entre lo que uno espera que uno obtiene, o más ampliamente, es la diferencia entre lo que uno obtiene y las necesidades que faltan toda-

(1) Alain Touraine, La consciencia obrera. (traducción inédita). Cátedra de Metodología, Universidad Central de Venezuela, Escuela de Trabajo Social, Caracas, 1983.

VI. LA ACTITUD DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS ASPECTOS: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Al limitar el estudio de las actitudes a la actividad trabajo, diremos junto con Alain Touraine (1) que los elementos constitutivos de una situación de trabajo son: los individuos, los medios de organización y una política, lo que permite situar el estudio de las actitudes hacia el trabajo dentro de tres perspectivas diferentes como son el estudio de la satisfacción, de la integración y de la libertad.

Dichos factores nos revelan diversos aspectos de la situación de trabajo tales como las relaciones sociales en la empresa, aspectos económicos del empleo, el contenido profesional del puesto de trabajo, los medios de organización, las condiciones en que éste se desarrolla (donde entraría la Salud, Higiene y Seguridad Industrial), etc.

Cuando hablamos de satisfacción en el trabajo nos estamos refiriendo "...a una relación entre lo que uno espera y lo que uno obtiene, o más ampliamente, es la diferencia entre lo que uno obtiene y las necesidades que faltan toda-

(1) Alain Touraine . La conciencia obrera.(traducción inédita). Cátedra de Metodología. Universidad Central de Venezuela. Escuela de Trabajo Social. Caracas, 1983.

vía por satisfacer" (2).

Pero la satisfacción en el trabajo no puede ser evaluada más que comparándola con la satisfacción de otras necesidades, con lo que es necesario que el individuo tome decisiones. Nos encontramos así que generalmente se dice que los trabajadores muestran mayor interés por los asuntos salariales que por el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Esto en cierto sentido se explica debido a que mediante el salario, el trabajador puede satisfacer sus necesidades básicas, lo que lo lleva a darle una mayor importancia a los asuntos económicos, sin que esto signifique que se encuentra conforme o satisfecho con las condiciones en que realiza su trabajo y que se despreocupe por dicha situación.

Por otra parte, ese interés de los trabajadores por los términos económicos en desmedro de mejoras en cuanto Salud, Higiene y Seguridad Industriales, tiene su explicación en el carácter mismo que ha adquirido el trabajo a raíz de la llamada Revolución Industrial y más específicamente en la Revolución Científico Técnica, en donde al trabajador le fueron expropiados todos sus secretos profesionales dejándolo convertido en un instrumento más del proceso productivo

(2) Alain Touraine . Ob. cit.

- en un apéndice de la máquina- proceso éste que le es básicamente extraño en su organización.

Una vez que los obreros fueron despojados del conocimiento y dominio del proceso de trabajo como un todo, se han visto limitados para captar que las condiciones inseguras - del proceso de trabajo son inherentes a esa forma de trabajar. Motivo por el cual, sus luchas se han visto limitadas a pedir más que todo reivindicaciones de tipo económico y - en cuanto a Salud, Higiene y Seguridad Industrial, a que se cumplan las normas establecidas por el capital.

En este sentido podemos decir que la prioridad dada a tal o cual necesidad o tal o cual medio de satisfacerle, no puede explicarse cómo la satisfacción en sí misma. Vemos así como el estudio de las satisfacciones demuestra que permanentemente hay una cierta cantidad de contribuciones no retribuidas, unas tensiones no reducidas, en un momento dado.

Por otra parte, las decisiones son el resultado de las influencias que se ejercen sobre el individuo las que están ligadas a la relación social a las cuales él se encuentra - unido: detrás de la influencia de los individuos y de los - grupos, aparece la de las normas sociales y del funcionamiento del sistema social, la cual afecta estas normas.

Entraría aquí en juego el papel ideologizante de las sociedades capitalistas, es decir, aquellos sistemas de valores, creencias y representaciones que autogeneran necesariamente las sociedades en cuya estructura haya relaciones de explotación, consagrándolas en la mente de los hombres como algo "natural" e inevitable.

Con la ideología del sistema capitalista el trabajo ha pasado a ser considerado como una mercancía, lo que se refleja en la actuación imperante ante el trabajo, del que se piensa que es un simple medio de ganarse la vida: se sigue la consecuencia de que hombres y mujeres no viven auténticamente mientras están trabajando, de que el trabajo no sirve a otro propósito distinto de los fines ulteriores del empleador y, en lo tocante al empleado, es simplemente una condena y una carga necesaria para vivir fuera de las horas de trabajo. El trabajador "alienado" que ni encuentra ni espera satisfacción intrínseca de su trabajo, ve representadas y reforzadas sus actitudes por un sindicalismo que no busca otra cosa más que un precio más alto de su fuerza de trabajo.

La fábrica (o el lugar de trabajo) aparece entonces como una realidad conflictiva, conflicto que implica no sólo la expropiación, sino también la explotación y la mise-

ria. Convirtiéndose en consecuencia en el lugar fundamental donde se expresan los niveles de consciencia, en el objeto de las luchas de clases, de sus contradicciones. La satisfacción depende cada vez más de un salario más alto, de la perspectiva de carrera, de promoción de horas de trabajo, etc.; en consecuencia de muchos elementos que "personalizan" la situación de trabajo y que aumentan así la distancia que separa los problemas de la satisfacción de los de la libertad: el derecho a ejercer control sobre la organización de la producción, tanto individual como colectivamente y, por ende, el derecho de adquirir un lugar salubre carente de todo riesgo. Es así como la técnica, la racionalización, la ciencia, constituyen entre el trabajador y la apropiación de su producción un conjunto de mediaciones cada vez más densas. Sin la organización del trabajo nada se interpondría entre la actividad individual y los fines de la organización, entre los problemas de la satisfacción y los de la libertad.

Las actitudes hacia el trabajo terminan por ser atributos del sistema social más que de los propios individuos.

Sin embargo, con las modificaciones dadas a lo inter-

(3) G. Girardi, "La fábrica como centro de cultura alternativa". Cuadernos de Educación N° 51. Laboratorio Educativo. Enero 1978. p.70.

no de la clase obrera: nivel de instrucción, formación política y sindical, etc., se ha ido creando una "cultura obrera" en donde los intereses de los trabajadores y los de la clase dominante aparecen para muchos como antagonistas y, por lo tanto, referidos a proyectos antagonistas sobre el hombre y la sociedad.

En este surgir y madurar de la consciencia obrera también influyen otros factores, siendo el fundamental el referido a su situación de explotados; esto es lo que dá al trabajador una disposición para captar el verdadero sentido de la fábrica.

La represión de la iniciativa, la frustración ligada al trabajo ejecutante y repetitivo, provocan una reacción que, poco a poco, se convierte en búsqueda e invención de modelos alternativos, bien a nivel parcial y, de modo cada vez más explícito, a nivel global. De hecho, los problemas que afrontan los trabajadores que rechazan la organización del trabajo en la fábrica son tales que no encuentran una solución preconcebida sino, que por la misma naturaleza, tienden a suscitar un movimiento de creatividad colectiva. Y esto ya en el plano científico y técnico, de la organización del trabajo, como en el plano ideológico y político, a través de las nuevas formas de lucha, en cuanto son portadores de nuevos valores; es más, de un proyecto de hombres y sociedad (3).

(3) G. Girardi. "La fábrica como centro de cultura alternativa". Cuadernos de Educación N° 51. Laboratorio Educativo. Enero 1978. p.70.

Pero además de estos factores, existen otros que ayudan también a suscitar y alimentar la consciencia obrera. Se trata de la afinidad de condiciones vividas por las masas obreras, especialmente en las grandes fábricas. Tal afinidad crea la posibilidad y el estímulo para una acción solidaria y organizada.

Este conjunto de factores internos y externos a la fábrica determinan para la clase trabajadora una condición que no es sólo de explotación y opresión, sino también de capacidad política y cultural.

Específicamente en lo referente a las condiciones de trabajo, se ha ido afirmando la línea de la no "monetarización" de la salud. En este sentido se afirma cada vez más la participación activa y determinante de los trabajadores en la lucha por resolver estos problemas: los trabajadores reivindican el derecho al control de los aspectos técnicos del trabajo, lo que hace pensar que la Higiene y Seguridad del Trabajo ha ido adquiriendo un espacio central dentro de la contratación colectiva.

A fin de no quedarnos en un estudio puramente teórico acerca de los elementos que determinan la forma en la que

se ha desarrollado la Higiene y Seguridad Industrial y la manera en que es asumida ésta por los trabajadores, decidimos realizar UN ESTUDIO DE CASO que nos permita constatar cómo es percibida la problemática en estudio por los trabajadores de una empresa determinada y cómo se dan sus luchas por conseguir mejoras al respecto. La Empresa en cuestión es "El Nacional".

La Empresa "El Nacional" fue fundada el 3 de agosto de 1943 con sede en Caracas, específicamente entre Pedregal y Marcos Parra. Desde sus comienzos se hizo prontamente el órgano más complejo y seguro de información para todos. Estando al tanto de lo que ocurría en el mundo y en el país. En sus propios estatutos ha inscrito la obligación de no ponerse al servicio de ningún partido político o candidatura y de dar cabida en toda información sobre cuestiones debatidas o conflictivas (Aun cuando últimamente los hechos ponen en duda esa política). Presenta información nacional y extranjera sobre economía, literatura, arte, la guerra, espectáculos, el hogar, la provincia, el humorismo, deportes, etc.

El equipo que conforma el periódico está integrado por un personal experimentado que tiene responsabilidades por áreas, lo que permite cierto grado de especialización sin perder la visión global de los asuntos.

La maquinaria (imprentas, linotipos, etc.) con la cual empezó a trabajar el diario fue traída de los Estados Unidos y el papel del Canadá. Actualmente "El Nacional" ha modificado toda su maquinaria, adaptándola al ritmo del desarrollo tecnológico. Cuenta con uno de los más modernos sistemas de automatización: uso de máquinas VDT (terminales electrónicos), que se adquirieron con el fin de poner en línea el proceso completo de producción para reducir el tiempo involucrado en editar un periódico, mediante el reemplazo de máquinas de escribir por terminales electrónicos y de las cuartillas de reportaje sobre el escritorio de un redactor por un almacenamiento en la memoria de un computador y de la composición en líneas de plomo por fotocomposición a alta velocidad.

La escogencia de esta empresa se hizo debido a una cuenta con un personal aproximado de 600 personas distribuidas en las siguientes secciones y/o departamentos:

- Secretaría de Redacción
- Transcripción, Montaje y Fotomecánica
- Rotativa y Empaquetado
- Depósito y Taller de Mantenimiento (*)

(*) La descripción de cada una de estas tareas así como también las condiciones ambientales de dichos departamentos están referidos en el Informe de la Inspección hecha a la Empresa.

Los trabajadores de la empresa están afiliados a cuatro sindicatos según les correspondan: Asociación de Trabajadores de la Industria Poligráfica, Afines y Conexos del Distrito Federal y Estado Miranda (ASOTIP); Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP); Unión de Trabajadores de la Industria Gráfica y Prensa, Afines y Conexos del Distrito Federal y Estado Miranda (UTIGP) y Sindicato Profesional de Trabajadores Tipográficos (STPT). De sus contratos firmados, pocas son las cláusulas referidas a Higiene y Seguridad Industrial, las que oscilan entre 3 y 6 cláusulas, referidas más que todo al aspecto seguridad. La empresa no cuenta con una verdadera política en cuanto a Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

La escogencia de esta empresa se hizo debido a una conversación previa con personas vinculadas con la empresa y que manifestaron lo interesante que podría resultar llevar a cabo dicho estudio en ella, ya que se encontraba en proceso de elaboración del Proyecto de Contrato Colectivo, siendo el mejor momento en el que se pueden expresar las contradicciones que existen entre trabajadores y empresarios, a la vez de poder obtener mejores condiciones de trabajo y de vida. La contratación Colectiva constituye el elemento fundamental de lucha donde se expresan los niveles de consciencia.

El proceso de elaboración del Proyecto de Contrato Colectivo, el que nos

En este sentido, "El Nacional", le hace a uno pensar que pueda ser una empresa en donde sus trabajadores se caracterizan por poseer una alta actitud crítica. Si bien es cierto que no todos sus trabajadores poseen el mismo grado de instrucción, que no hay una homogeneización en la profesionalidad, que hay diversidad en cuanto al entorno social - (factores éstos que como dice Hyman influyen en el modo de expectativas que tiene la gente), todos entran dentro de la categoría de la llamada alfabetización, es decir saben leer y escribir, por lo que todos pueden disponer del material - que ahí se produce: periódicos, que como medio de comunicación permite el "estar en contacto" con toda una serie de - acontecimientos, innovaciones, etc., que ocurren a nivel nacional y mundial.

Esta actitud crítica que suponemos deberían poseer - los trabajadores de "El Nacional", debería llevarlos a concebir las condiciones de trabajo dentro del Sistema Capitalista como fuente importante de riesgos para la salud y por ende, plantearse como lucha principal, la lucha por controlar las condiciones de trabajo y por la participación en - la planificación global de la sociedad.

Pasaremos ahora a tratar cómo se dio el proceso de - elaboración del Proyecto de Contrato Colectivo, el que nos

permitirá "evaluar" cómo se expresa la consciencia social de los trabajadores de esta empresa en la lucha por mejorar las condiciones de trabajo.

PARTE VII

BREVE RECONSTRUCCION DEL PROCESO DE ELABORACION DEL PROYECTO DE CONTRATACION COLECTIVA, PRESTANDOLE ESPECIAL ATENCION AL ASPECTO REFERIDO A LA SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

BREVE RECONSTRUCCION DEL PROCESO DE ELABORACION DEL PROYECTO DE CONTRATACION COLECTIVA, PRESTANDOLE ESPECIAL ATENCION AL ASPECTO REFERIDO A LA SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

Durante el año de 1983 los Trabajadores de El Diario "El Nacional" llevaron a cabo la elaboración del Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo que regulará las relaciones de éstos con la empresa durante el período 1983-1985.

PARTE VII

BREVE RECONSTRUCCION DEL PROCESO DE ELABORACION DEL PROYECTO DE CONTRATACION COLECTIVA, PRESTANDOLE ESPECIAL ATENCION AL ASPECTO REFERIDO A LA SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Se pretendía con esta elaboración darle un carácter distinto a la típica forma en cómo habían sido elaborados (secreta- rios de reclamos) y los trabajadores no tenían ningún tipo de participación. Se quería entonces darle una cierta "democratización", en el sentido de que los sindicatos permitieran por primera vez la participación de los trabajadores en su elaboración.

En este sentido, el Centro de Investigación Laboral (CIL) propuso al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa (SNTP) aprovechar la ocasión para un contrato "mode-

SECRETARIA DE TRABAJO

VII. BREVE RECONSTRUCCION DEL PROCESO DE ELABORACION DEL PROYECTO DE CONTRATACION COLECTIVA, PRESTANDOLE ESPECIAL ATENCION AL ASPECTO REFERIDO A LA SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

Durante el año de 1983 los trabajadores de El Diario "El Nacional" llevaron a cabo la elaboración del Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo que regulará las relaciones de éstos con la empresa durante el período 1983-1985.

Se pretendía con su elaboración darle un carácter distinto a la típica forma en cómo habían sido elaborados los anteriores contratos colectivos, que según la opinión de algunos trabajadores habían sido "Contratos Clandestinos", es decir, contratos en donde la elaboración era asumida únicamente por los sindicatos (específicamente por los secretarios de reclamos) y los trabajadores no tenían ningún tipo de participación. Se quería entonces darle una cierta "democratización", en el sentido de que los sindicatos permitieran por primera vez la participación de los trabajadores en su elaboración.

En este sentido, el Centro de Investigación Laboral (CIL) propuso al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP) aprovechar la ocasión para un contrato "mode-

lo" en términos de participación, contenidos, formas de lucha, discusión, aprobación, etc. Y que tuviera como experiencia original el que fueran los trabajadores de la empresa y no los sindicatos los que elaboraran el Proyecto.

La proposición hecha al SNTP es aceptada también por los demás sindicatos (UTIP, ASOTIP y STPT) pero sólo como una forma de "ayuda técnica" que no involucraba "dudas" sobre el legítimo derecho a elaborar el contrato por las respectivas directivas Sindicales.

A grandes rasgos podríamos decir que el procedimiento seguido para la elaboración del Proyecto de contrato contuvo los siguientes aspectos:

-Fue un proceso de decantamiento de anteriores Proyectos y Contratos de la Empresa (particularmente de los dos últimos), así como del estudio de contratos de otros periódicos, de otros medios de comunicación; de otras Industrias, Afines y Conexas y Semejantes; de otros contratos, que tuvieron especial relevancia algunas de sus cláusulas (FUNDACOMUN UCV, SIDOR, SINTRA-ASCENSORES, etc.). De igual manera sirvió de guía para su elaboración, la propia experiencia de algunos trabajadores y de los técnicos y profesionales de la especialidad.

-Como factor novedoso se contó con la participación de los trabajadores. Al respecto, se designaron comisiones que en principio iban a tener como función la búsqueda de la información y el aporte de proposiciones necesarios para la elaboración del Proyecto. Sin embargo, la dinámica implementada para la recabación de datos, la búsqueda de información, etc., permitió que fueran los trabajadores participantes- los que al final terminaran elaborando el Proyecto de Contratación Colectiva, a la vez que se dio por diversas razones- un desentendimiento y desincorporación, casi total, de algunos delegados y Secretarios Sindicales en su elaboración.

Intentaremos ahora dar de una manera resumida la forma en que se llevó a cabo la elaboración del Proyecto de Contratación Colectiva, resaltando, sobre todos, el aspecto Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

Como una primera fase en la elaboración del Proyecto de Contratación, se llevó a cabo una reunión entre representantes del CIL, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (específicamente con Redacción) y el Comité Ampliado de "El Nacional" con el fin de definir un plan de trabajo que permitiera asumir con mayor seguridad la elaboración del Contrato.

Como primera medida de este Plan de Trabajo, el CIL plantea la necesidad de crear comisiones de trabajo con la finalidad de facilitar la obtención de la información necesaria para la elaboración del contrato.

Las comisiones nombradas fueron a dos niveles:

- 1) Según área de trabajo
- 2) Según contenido de la actividad

1) Las comisiones según el área de trabajo fueron:

- Redacción
- Producción
- Administración

2) Las comisiones por contenido de las actividades fueron:

- Comisión de Estudio de Proyectos y Contratos anteriores de "El Nacional"
- Comisión de estudio de Contratos de otros medios de Comunicación o empresas de Artes Gráficas y Semejantes.
- Comisión de consecución de Contratos de otras industrias y/o empresas.

- Comisión de Tabulador
- Comisión de Vivienda
- Comisión de Cooperativas
- Comisión de Becas y Guardería
- Comisión Médico-Odontológico
- Comisión de Higiene y Seguridad Industrial (*)

A varias de estas comisiones le fue asignado un determinado número de integrantes (entre 3 y 4). Ambas tenían como finalidad darle una mejor planificación y mayor organicidad a la información recabada.

Para el logro de esta programación, el SNTP se encargó de reimprimir y distribuir a todos los trabajadores el actual contrato colectivo con el fin de que fuera debidamente revisado a objeto de formularle observaciones y proposiciones a cada una de sus cláusulas. Luego, cada área de trabajo sintetizaría la información recabada para ser presentada mediante un informe escrito (dicho informe sería elaborado por los respectivos delegados sindicales, claro está, respetando las proposiciones hechas por los trabajadores). Se fijó fecha tope en la que debían ser entregados los

(*) De la cual formó parte la autora.

resultados del informe.

Esta fase del proceso contó con una alta participación de los trabajadores (aproximadamente 400 trabajadores).

Paralelamente a estas comisiones, el Comité de Empresa Ampliado nombró una comisión de tipo "operativo" para que le sirviera de apoyo, cuya organización fue la siguiente: Un secretario de Actas, un Fondo de Contrato y Conflicto, un encargado del Archivo, un Secretario de Comunicaciones, un Boletín Informativo.

La Comisión de Higiene y Seguridad Industrial quedó conformada por un total de nueve integrantes, contando con la asesoría de miembros de la CUTV (Dr. Oscar Feo, Dra. Luisa Sánchez e Ing. Eric Omaña).

La primera tarea que emprendió la comisión de Higiene y Seguridad Industrial fue la realización de una inspección a la Empresa y elaboración de un diagnóstico en el que se revelan las condiciones en las que se encuentra la empresa.

Posteriormente se iniciarían discusiones, charlas, etc., referentes a lo que debe ser una Política de Higiene y Seguridad Industrial, para culminar con la elaboración de

todo un conjunto de cláusulas que pasarán a integrar en la contratación colectiva la política de Salud, Higiene y Seguridad de Trabajo a seguir en la Empresa.

El día 4 de marzo de 1983 la comisión de Higiene y Seguridad Industrial llevó a cabo la realización de la inspección por los diferentes ambientes de trabajo de la empresa con la finalidad de reconocer los principales riesgos profesionales que pudieran afectar la salud y la seguridad de todos los empleados.

Participaron en la inspección además de los integrantes de la Comisión (representantes de la CUTV, trabajadores y yo), el Dr. Luis Moreno, miembro del Departamento de Salud y Trabajo de la CUTV y el Sr. Oscar Requena, jefe de Seguridad Industrial en la Empresa.

Una vez hecha la inspección, se procedió a la elaboración de un informe el que refleja las condiciones ambientales en las que se encuentra la empresa (1).

(1) (Ver informe)

(*) Es de hacer notar que para esta reunión solamente asistieron 4 integrantes del total de 9.

El día 10 de marzo de 1983 hubo una reunión de la comisión de Higiene y Seguridad Industrial (*) con la finalidad de discutir los resultados del informe y entorno a la contratación colectiva, es decir a las bases para la elaboración de las cláusulas que vendrían a constituir la Política de Salud, Higiene y Seguridad Industrial de las organizaciones sindicales ante la empresa.

En torno a la discusión de los resultados del informe se concluyó que:

La empresa "El Nacional" es una típica expresión de los sistemas de trabajo derivados del Taylorismo: parcelación del trabajo, repetición, ritmos, impuestos mecánicamente, monotonía, descalificación del trabajo debido a la estandarización de los procesos productivos, falta de pausas, desgaste físico y psíquico, son entre otros, el carácter que ha adquirido el trabajo en esta empresa.

-Cláusula número 23: Mantenimiento de maquinarias

Como complemento, la empresa es insalubre: el empleo de materias inflamables, la utilización de sustancias químicas, de maquinarias peligrosas, etc.; unido al desconocimiento por parte de los trabajadores de los riesgos a los que es

(*) Es de hacer notar que para esta reunión solamente asistieron 4 de sus integrantes del total de 9.

tán sometidos, contribuyen a deteriorar en forma grave la salud del trabajador.

Y ante estos problemas es evidente que la empresa no tiene una política de Higiene y Seguridad Industrial. Si uno revisa los dos últimos contratos (76 y 81), uno puede observar que las cláusulas que allí aparecen son muy deficientes en términos de seguridad e higiene, son cláusulas que de alguna forma tocan estos problemas, pero que son insuficientes para el tipo de problema que existe en la empresa.

En el contrato del año 1976 de un total de ciento dos cláusulas, solamente cinco se refieren a la Higiene y Seguridad de una forma muy general, siendo éstas:

- Cláusula número 8: suministro de uniformes
- Cláusula número 9: suministro de materiales
- Cláusula número 23: Mantenimiento de maquinarias
- Cláusula número 30: Traslado en caso de accidentes

En el contrato de 1981 de un total de noventa y dos cláusulas, seis se refieren a Higiene y Seguridad Industrial:

- Cláusula número 5: Seguridad Interna y Seguridad Industrial.

- Cláusula número 7: Accidentes laborales. Traslado
- Cláusula número 38: Seguro de vida por accidente
- Cláusula número 40: Suministro de uniformes y equipo.
- Cláusula número 41: Útiles y equipo de seguridad
- Cláusula número 56: Mantenimiento de equipos y maquinarias.

Estas son cláusulas que se refieren más que todo al aspecto Seguridad, privilegiando los aspectos referidos a riesgos y accidentes de trabajo y su posible prevención a través de la protección personal o de las instalaciones (maquinarias). El aspecto Higiene, no aparece referido en ninguna de sus cláusulas, es decir: el ruido, ambiente térmico, iluminación, la contaminación, etc., parecen no ser objeto de importancia en la empresa (*). De igual manera, los aspectos psicosociales, no son mencionados en ninguna de las cláusulas.

En este sentido se hace necesario que las organizaciones sindicales asuman toda una política de Higiene y Seguridad y rompan con la típica actuación sindical, en donde han

(*) Ver informe de la inspección.

dedicado mayor importancia a los aspectos que tiene que ver con la seguridad en el puesto de trabajo, a la defensa de la ocupación y a la definición de los tratamientos mínimos normativos y económicos, obviando o dedicando menor interés a aquellas cláusulas que tienen que ver con el mejoramiento de las condiciones ambientales en las cuales se realiza el trabajo y por ende, afectan la salud de los trabajadores.

Se trata entonces, de darle un vuelco a esta situación y que el problema de la salud comience a ser considerado dentro del trabajo en general a través de la renovación de la contratación colectiva.

En este sentido, hay que lograr que el trabajador vaya adquiriendo una capacidad cada vez mayor para analizar su propia situación.

Una mayor "concientización" por parte de los trabajadores y sindicalistas acerca de la importancia que reviste el aspecto salud ocupacional, se logra mediante la participación de éstos en cursos, charlas, reuniones, etc., especializadas en estos temas en donde se tratan de una manera clara y accesible todas las explicaciones de los riesgos que corren, cuáles son las enfermedades a las que están sujetos, cómo se pueden proteger, es decir, se tiende a poner al tra-

bajador y a los sindicatos en condiciones de evaluar concretamente su propia situación. -curativo

4. Evaluación de resultados

Es así como el fundamento de toda política de Salud, Higiene y Seguridad Industriales debe estar basado en:

1. Cláusulas de Atención Médica

1. Conocimiento en detalle por parte de los trabajadores y organizaciones sindicales de todos los riesgos que existen en el sitio de trabajo.

de los trabajadores.

2. Participación activa de los trabajadores en la planificación de las actividades dirigidas al control de esos riesgos y a la evaluación del daño ocasionado por esos riesgos.

Se establece que la elaboración de estas cláusulas de

En tal sentido, la Política sobre Salud, Higiene y Seguridad Industrial en la empresa "El Nacional" deberá estar orientada hacia cuatro aspectos fundamentales:

1. Conocimiento y participación
2. Prevención
3. Control: Técnico: -ambiental
-instrumental
-trabajo

de hacerles entrega de una copia del informe, refe-

Médico: -preventivo
-curativo

4. Evaluación de resultados

Con la elaboración de tres grandes tipos de Cláusulas:

1. Cláusulas de Atención Médica
2. Cláusulas de Estudio y Evaluación de las Condiciones de Trabajo (Por área de Trabajo).
3. Cláusulas de Organización y Control por parte de los trabajadores.

Teniendo como primer enunciado la Política de Higiene y Seguridad Industrial a seguir por los Sindicatos.

Se establece que la elaboración de estas cláusulas debe ser producto de los trabajadores y de los sindicatos y que los integrantes de la CUTV solamente brindarían asesoría técnica.

Una vez hecha la discusión del informe y habiendo sido planteados los lineamientos que deberían seguir la Política de Higiene y Seguridad Industrial en la Contratación Colectiva, se fija una fecha de reunión con representantes de la Empresa (Dpto. de Relaciones Industriales) con la finalidad de hacerles entrega de una copia del informe, refe-

rirles cuáles habían sido los resultados obtenidos en la inspección realizada y buscar posibles soluciones. No se obtuvo ninguna respuesta al respecto por parte de la empresa. La comisión fija una fecha con el fin de comenzar la elaboración de las cláusulas.

Paralelamente a las reuniones de la Comisión de Higiene y Seguridad, el Comité de Elaboración del Contrato demás comisiones, continuaban desarrollando sus actividades.

La reunión que la comisión de Higiene y Seguridad había quedado en efectuar, no fue llevada a cabo. Ese día solamente asistieron al sitio de reunión un representante de la CUTV y yo. Había surgido un imprevisto que hizo modificar toda la dinámica de elaboración del Contrato: En "El Nacional se habían efectuado 50 despidos. Situación que se agravó por el hecho de que se estaba entrando en un "pequeño período de vacaciones": Semana Santa . Desde entonces se pierde todo contacto con los miembros de la CUTV, sin que los trabajadores, integrantes de la comisión, delegados sindicales y/o secretarios generales, realizaran intentos por restablecer dichos contactos.

La elaboración del Proyecto de Contrato, queda sus -

pendida durante la Semana Santa, la atención se centra en la redacción de un Pliego Conflictivo con el fin de garantizar la estabilidad laboral hasta la fecha en que sea introducido el Proyecto de Contrato para su discusión. A partir de entonces, se va a dar una desincorporación en la elaboración del proyecto, en forma progresiva de algunos de los Secretarios y/o delegados sindicales, hasta llegar el momento de su inasistencia total.

Pasada la Semana Santa, se realiza una reunión. En esta oportunidad se da lo que podría llamarse una segunda etapa en la organización del proceso de recolección de información: hay una reorganización en las comisiones de trabajo.

Se nombran dos tipos de comisiones. La primera de éstas se realiza tomando como criterio los diversos departamentos de trabajo en la Empresa, siendo las comisiones: Empaquetado, Montaje, Transcripción, Administración, Redacción Verificación de Avisos y Rotativa.

Los miembros de estas comisiones variaban entre un máximo de cinco y un mínimo de dos.

El segundo tipo de comisión se organiza tomando como criterio la forma en cómo están agrupadas las cláusulas en

el contrato actual de trabajo: Comisión por cláusulas Generales, por Cláusulas Sindicales, por Cláusulas Socio-Económicas, por Cláusulas Económicas, por Cláusulas Profesionales, con el agregado de la nueva comisión creada como lo fue la de Higiene y Seguridad Industrial.

Se fija fecha tope para la entrega de estas cláusulas. Los miembros de estas comisiones variaban entre un máximo de nueve y un mínimo de cinco. delegados sindicales y prácticamente nula de dirigentes sindicales.

La comisión de Higiene y Seguridad Industrial que en un principio fue instalada con nueve integrantes, quedó reducida a cinco. De sus anteriores miembros, dos habían sido despedidos de la Empresa, los restantes se habían desincorporado de la comisión sin dar ningún tipo de justificación.

Se repartió a cada sindicato y distribuir las entre sus delegados. La dinámica implementada fue la de las discusiones colectivas por Departamento y/o Secciones de trabajo. Las comisiones tenían como función la revisión de toda la información recabada, la selección de posibles cláusulas a integrar en el proyecto de contrato, elaboración de proposiciones, observaciones, etc. Para el logro de esta programación, se les repartió a cada una de las comisiones -según lo requirieran- toda la información contenida en el archivo. Higiene y Seguridad Industrial.

En esta fase del proceso se observó una disminución en la participación de los trabajadores. (1) Por la comisión de Higiene y Seguridad Industrial, asistía solo

Posteriormente, se les pidió a estas comisiones que redactaran en forma de cláusulas sus proposiciones. Se dá entonces lo que podríamos llamar una tercera fase en la elaboración del Proyecto.

Se fija fecha tope para la entrega de estas cláusulas y se inician reuniones diarias con una mínima participación de los trabajadores (*) y delegados sindicales y - prácticamente nula de dirigentes sindicales.

A manera muy general podríamos decir que el procedimiento seguido para la realización de tales discusiones fue el siguiente: Se procedió a sacar cuatro juegos de fotocopias de cada una de las cláusulas entregadas para ser repartidas a cada sindicato y distribuir las entre sus delegados y trabajadores, para que fueran leídas a fin de hacerles las correcciones correspondientes. En cada sección de trabajo, se leía cada una de las cláusulas según su agrupación: Generales, Sindicales, Socio-Económicas, etc. Una vez leídas las cláusulas, se formulaban las observaciones. Las discusiones se centraban más que todo en aquellas cláusulas de tipo profesional, sindical, económico; sin que surgiera interés la discusión de las cláusulas de Higiene y Seguridad Industrial.

(*) Por la Comisión de Higiene y Seguridad Industrial, asistía solamente un trabajador.

Este proceso se llevó a cabo con algunas dificultades; la primera de éstas, podría referirse a la misma inasistencia de los trabajadores, delegados y directivos sin dicales lo que no ayudó a que se diera un verdadero intercambio de opiniones en cuanto al contenido de las cláusulas. Por otra parte, hubo un retraso de algunas comisiones en la entrega de las cláusulas, muchas veces se entregaba el informe del área en lugar de las cláusulas.

Por parte de la comisión de Higiene y Seguridad Industrial, fueron entregados dos (2) Proyectos de proposiciones de cláusulas para ser integradas al proyecto de contrato. Un proyecto estuvo elaborado por los miembros de la comisión, y el otro proyecto estuvo elaborado por mí. Al respecto se sugirió que ambos fueran fusionados a fin de tener un solo proyecto. La fusión estuvo a mi cargo (*).

Una vez que fueron entregadas por parte de todas las comisiones las cláusulas que podrían formar el Proyecto de Contratación, y habiendo sido discutidas todas ellas, se mandaron a mecanografiar con la finalidad de tener un pri-

(*) Ver Anexo.

mer borrador del Proyecto de Contrato y facilitar así su discusión. (anterior contrato).

El proyecto en cuestión consta de 118 cláusulas de las cuales 13 están referidas al aspecto Salud, Higiene y Seguridad Industrial, siendo éstas:

- Cláusula n°8: Sobre la participación de los trabajadores (nueva). (protección personal o de instalaciones)
- Cláusula N° 48: Atención Médica (nueva) on, sustancias
- Cláusula N° 49: Hernias (nueva) la mención de aspec
- Cláusula N° 50: Servicio Odontológico (nueva) N° 8
- Cláusula N° 97: Normas de Higiene y Seguridad Industriales (nueva). Comité de Higiene y Seguridad Indus
- Cláusula N° 98: Estudio y evaluación de las condiciones de trabajo (nueva) tar revisión de medidas, etc.
- Cláusula N° 99: Mantenimiento de equipos y maquinarias (nueva). sión del Proyecto se fijó una Asamblea
- Cláusula N° 100: Comité de Higiene y Seguridad Industrial (nueva). res sindicales y delegados sindicales,
- Cláusula N° 101: Prohibición de labores en condiciones de riesgos (nueva). n a participar había sido he
- Cláusula N° 102: Informe de riesgos por sustancias (nueva)
- Cláusula N° 103: Suministro de uniformes (anterior contrato). icipación de los trabajadores y delegados

-Cláusula N° 104: Mantenimiento de equipos y maquinarias (anterior contrato).
-Cláusula N° 106: Utiles de equipos de Seguridad Industrial y mantenimiento en instalaciones (anterior contrato).

Estas son cláusulas que reglamentan normas referidas - tanto a la Seguridad (protección personal o de instalaciones) como a la Higiene (ambiente térmico, iluminación, sustancias tóxicas, etc.). Encontrándonos también la mención de aspectos psicosociales del trabajo (tales como la cláusula N° 8 - referida a la participación de los trabajadores y las que prevé la cláusula del Comité de Higiene y Seguridad Industrial en donde se contemplan aspectos tales como estilos de supervisión, derecho a solicitar revisión de medidas, etc.

Para la discusión del Proyecto se fijó una Asamblea - a realizarse el 21 de mayo de 1983. Asistirían a esta reunión, además de los directores sindicales y delegados sindicales, todos los trabajadores que tuvieran interés en participar - en la discusión. La invitación a participar había sido hecha en forma extensiva.

La realización de dicha asamblea se llevó a cabo con una menguada participación de los trabajadores y delegados

sindicales. La reunión se efectuó con mucha dispersión, situación que se agravó por el hecho de que la mayoría de los secretarios generales -a parte de haberse desentendido del proceso de elaboración- no se habían leído el proyecto de contrato y no podían permanecer por mucho tiempo en la reunión. En estos momentos su atención se centraba en la realización de las próximas elecciones sindicales, aspecto éste que se tornaba de suma importancia (desde el punto de vista sindical), ya que se trataba de reunificar los sindicatos - UTIG, ASOTIP y STPT, anteriormente unidos y que habían sido divididos mediante acciones políticas. A la vez, los Secretarios no iban a permitir la introducción del contrato sin su debida aprobación, lo que en cierta manera demuestra que hay una "desconfianza" en sus delegados y en los trabajadores y que a pesar de ser estos sindicatos de izquierda, actúan con una cierta burocracia sindical. Queda suspendida la reunión para otro día (28 de Mayo de 1983).

Vemos así como "El Nacional", no sólo se niega a discutir las cláusulas económicas, sino que también se niega a discutir las cláusulas profesionales, las cuales no representan condiciones de dinero. Rechazan las cláusulas de participación en la línea informativa, etc.

Las reuniones que se efectuaron a partir del 28 de mayo, fueron muy similares a la primera, hasta llegado el momento en que terminada la fase de discusión, corregidas las cláusulas que así lo ameritaron, pasado a limpio todo el proyecto, se procedió a iniciar el proceso de discusión con la empresa.

La empresa por su parte solicita una prórroga de 16 meses para iniciar las discusiones del Proyecto de contrato, los trabajadores de "El Nacional" rechazan tales pretensiones, por cuanto se presentaría una situación semejante a la del contrato anterior que tuvo un retraso de 18 meses.

En estas condiciones, se llega al mes de noviembre y la C.A. Editorial "El Nacional" accede a discutir el proyecto de contrato colectivo bajo la premisa de "no aprobar nada nuevo" y reducir las peticiones de los trabajadores a 11 cláusulas económicas dejando el resto igual a como están actualmente. A esta proposición se le agregó el aumento de diez bolívares diarios en los sueldos a nivel global.

Posteriormente, la empresa hizo una nueva propuesta y ofreció doce bolívares diarios de aumento.

Vemos así como "El Nacional", no sólo se niega a discutir las cláusulas económicas, sino que también se niega a revisar las cláusulas profesionales, las cuales no representan erogaciones de dinero. Rechazan las cláusulas de participación en la línea informativa, etc.

En lo que concierne a las cláusulas de Higiene y Segu

ridad Industrial, la empresa propuso la creación de un Comité de la siguiente forma:

a) Velar por el cumplimiento de las normas legales

Cláusula de Higiene y Seguridad Industrial:

Ambas partes se obligan a colaborar mutuamente con el objeto de tratar de eliminar accidentes y peligros que puedan afectar a los trabajadores. En tal sentido el Sindicato se compromete a dar el más amplio respaldo a los programas de Higiene y Seguridad Industrial que adelante la Empresa y a fomentar entre los trabajadores la conciencia de que sus normas deben ser estrictamente observadas puesto que ellas son establecidas en beneficio directo de ellos mismos. Por su parte, la Empresa se obliga a intensificar y poner en vigencia, dentro del menor tiempo posible, Programas de Higiene y Seguridad Industriales, dirigidos básicamente al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de lograr un efectivo programa de aseo y limpieza tendientes a disminuir los riesgos a que están expuestos los trabajadores dentro de las instalaciones. A tal efecto, ambas partes convienen en crear con carácter permanente un COMITE DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL integrado por tres trabajadores nombrados por el Sindicato y tres nombrados por la Empresa. Todos los integrantes de este Comité deberán tener como mínimo un año de antigüedad en la Empresa. El menciona

do Comité tendrá las siguientes finalidades y atribuciones:

- a) Velar por el cumplimiento de las normas legales vigentes sobre Higiene Industrial.
- b) Elaborar y administrar un programa de trabajo tendente a lograr una eficaz prevención de accidentes y enfermedades en las instalaciones de la Compañía.
- c) Efectuar estudios de las condiciones ambientales dentro de las cuales se realizan tareas convenientes o concernientes a cada trabajador tendentes a determinar los factores de peligrosidad y salubridad en tales labores, a fin de aplicar los correctivos necesarios.
- d) Colaborar en el desarrollo de los programas y planes intensivos de educación en lo concerniente a Higiene y Seguridad Industrial, en todos los niveles, cooperando así con la Empresa y el Sindicato en todo lo relacionado con esta materia.
- e) Estudiar las causas de accidentes de trabajo en

- la Empresa y recomendar las medidas más aconsejables para su prevención. En tal sentido, el Comité podrá entrar en contacto con los que han sido trabajadores accidentados:
- f) Examinar las enfermedades relacionadas con el trabajo que afectan más frecuentemente a los trabajadores de la Empresa y buscar sus causas y recomendar medidas preventivas.
 - g) Examinar los departamentos donde se produzcan ruidos intensivos que puedan afectar a los trabajadores y recomendar medidas adecuadas para su eliminación o disminución.
 - h) Examinar los sitios de trabajo donde la iluminación y la ventilación sean deficientes y proponer las medidas adecuadas.
 - i) Examinar las condiciones de trabajo con respecto a aquellas labores cuya ejecución a los trabajadores pudiera ocasionarles estar expuestos a radiaciones ionizantes y sugerir las medidas adecuadas.
 - j) Sugerir medidas tendentes a evitar la contamina-

ción atmosférica donde ello sea necesario.

k) Cuando alguna de las partes estuviera en desacuerdo con las recomendaciones que sobre una materia determinada formulara este Comité o cuando no pudiese lograrse ningún acuerdo, sus propios integrantes se someterán al dictamen de las respectivas Autoridades del Trabajo.

l) Elaborar su propio reglamento y normas de trabajo.

m) El acto de Instalación del Comité deberá efectuarse dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha de la firma del presente contrato.

1. Los Sindicatos por su parte, se comprometen a dar respuesta sobre dicha proposición.

Así, se llega al 11 de Enero de 1984, cuando es firmado el Contrato Colectivo de Trabajo,

2. De las 118 Cláusulas propuestas en el Proyecto, el contrato queda constituido por 89 cláusulas, de las cuales 5 (de las 13 que contenía el Proyecto) están referidas a la Higiene y Seguridad Industrial, siendo éstas:

- Cláusula N° 6: Higiene y Seguridad Industrial (la propuesta por la empresa .
- Cláusula N° 8: Accidentes laborales -traslado(igual al anterior contrato).
- Cláusula N° 61: Mantenimiento de Equipos y Maquinarias (igual al anterior contrato).
- Cláusula N° 62: Equipo de Seguridad Industrial y mantenimiento de instalaciones (igual al anterior contrato).

A manera de síntesis podríamos decir que la elaboración del Proyecto de Contratación Colectiva de "El Nacional" tuvo las siguientes características:

1. La organización para la elaboración de un contrato "modelo" distinto a las formas tradicionales de elaboración de contratos colectivos, no surgió de las organizaciones sindicales ni de sus afiliados.
2. La realización de todo el plan de trabajo que se implementó a lo largo de la elaboración del proyecto de contrato, no fue producto de los dirigentes, delegados sindicales o trabajadores, por diversas razones, su organización tuvo que ser

asumida en todo momento por personas ajenas a la empresa y que servían de asesores laborales.

3. Hubo un desinterés por parte de muchos de los dirigentes sindicales en la elaboración del Proyecto de Contrato, que se expresó en su inasistencia a casi todas las reuniones y en la falta de aportes.
4. En el proceso de elaboración del Proyecto del Contrato podemos distinguir tres fases:
 - a) Fuentes de Consulta y participación fue la fase que contó con una mayor participación de los trabajadores y consistió en la búsqueda de información y revisión del anterior contrato.
 - b) Discusiones colectivas por Departamentos y/o Secciones de Trabajo. Se observa una disminución en la participación de los trabajadores así como también de los delegados y directivos sindicales.
 - c) Fase correspondiente a la elaboración de las cláusulas, que contó con una menguada parti-

contratación colectiva. De las 13 cláusulas propuestas en el Proyecto, sólo 5 fueron aprobadas. De éstas, una fue propuesta por la empresa, las cuatro restantes eran las que conformaban el anterior contrato.

Esta última fase expresa la falta de experiencia de los trabajadores y delegados sindicales en elaborar contratación colectiva.

5. La comisión de Higiene y Seguridad Industrial - resultó ser un fracaso, hecho que se refleja en:

-La progresiva desincorporación de los miembros de la comisión.

-En el hecho de haberse perdido los contactos con las personas encargadas de asesorar la comisión (miembros de la CUTV).

-La elaboración del bloque de estas cláusulas resultó ser en su mayoría producto de personas ajenas a la empresa.

6. En no prestarle interés a la discusión de estas cláusulas.

7. En el número de cláusulas que fue aprobado en la

contratación colectiva. De las 13 cláusulas propuestas en el Proyecto, sólo 5 fueron aprobadas. De éstas, una fue propuesta por la empresa, las cuatro restantes eran las que conformaban el anterior contrato.

8. La actuación de los dirigentes sindicales resultó ser la típica actuación en donde éstos son los que en última instancia trazan las directrices a seguir (burocracia sindical); terminando por privilegiar la negociación colectiva..

INFORME DE LA INSPECCIÓN REALIZADA EN LA EMPRESA

"EL NACIONAL"

Vertical stamp or text on the right edge of the page, partially cut off.

INFORME DE LA INSPECCION REALIZADA EN LA EMPRESA EL NACIONAL

El Nacional corresponde al grupo 280 de la clasificación Uniforme Internacional de Industrias "Imprentas, Editoriales e Industrias Conexas".

La Empresa labora con un personal, aproximado, de 40 personas, distribuidas en las siguientes secciones y/o departamentos:

SECRETARÍA DE ASISTENCIA Y ADMINISTRACIÓN

INFORME DE LA INSPECCION REALIZADA EN LA EMPRESA

- Rotativa y "EL NACIONAL"
- Depósito y Taller de Mantenimiento

El Edificio puede ser descrito como apropiado estructuralmente para las labores que allí se realizan, sin embargo, la falta de mantenimiento, las modificaciones ejecutadas en mampostería y tabiquería en forma ilógica, y la ausencia de un criterio preventivo, hace que algunos ambientes presenten atenciones contra la salud y la seguridad de las personas que en ellos laboran.

El Nacional cuenta con los servicios de un médico empresa de acuerdo a los convenios con el I.V.S.S., que-

SECRETARÍA DE ASISTENCIA Y ADMINISTRACIÓN

VIII INFORME DE LA INSPECCION REALIZADA EN LA EMPRESA EL NACIONAL

El Nacional corresponde al grupo 280 de la clasificación Uniforme Internacional de Industrias "Imprentas, Editoriales e Industrias Conexas".

Según información de uno de los trabajadores de la Empresa, dicho médico no ejerce su papel, ya que, La Empresa labora con un personal, aproximado, de 600 personas, distribuidas en las siguientes secciones y/o departamentos:

- Secretaría de Redacción y Administración
- Transcripción, Montaje y Fotomecánica
- Rotativa y Empaquetado
- Depósito y Taller de Mantenimiento

El Edificio puede ser descrito como apropiado estructuralmente para las labores que allí se realizan, sin embargo, la falta de mantenimiento, las modificaciones ejecutadas en mampostería y tabiquería en forma ilógica, y la falta de un criterio preventivo, hace que algunos ambientes de trabajo atenten contra la salud y la seguridad de las personas que en ellos laboran.

El Nacional cuenta con los servicios de un médico de empresa de acuerdo a los convenios con el I.V.S.S., que presente y/o enfermedad profesional:

atiende en un horario de 3:00 a 5:00 p.m., sólo en el área de la medicina curativa general; este punto no coincide con la filosofía del médico de empresa, cuyo papel es eminentemente preventivo, orientado hacia la medicina ocupacional.

Según información de uno de los trabajadores de la empresa, dicho médico no ejerce su papel, ya que,

"...algunas personas le van con 40° de fiebre y el médico dice que uno está bien, que no tiene nada, que se ponga a trabajar..."

"...uno puede llegar enfermo y él dice que uno está bueno, que se tome tal pastilla..."

"...la mayoría de las medicinas están vencidas..."

Los horarios de trabajo son muy variados y dispersos a lo largo del día y parte de la noche. Se consiguieron pequeños grupos de personas que deben laborar en turnos rotativos y que por las características de la producción, deben de cambiar sus hábitos y costumbres, influenciados por el trabajo nocturno y la rigidez del ambiente de trabajo. Estas variaciones en los turnos de trabajo, pueden ocasionar - y así lo han demostrado algunas investigaciones - alteraciones en el organismo que pueden desencadenar en la consecución de un accidente y/o enfermedad profesional:

Pasaremos ahora a describir detalladamente cada uno

El organismo humano tiene un ritmo biológico propio (más exactamente, diversos ritmos biológicos: el más notorio es el ritmo sueño-vigilia, noche - día). Todas las causas externas que interfieren - y rompen estos ritmos biológicos provocan desadaptación que, progresivamente, se transforman en verdaderas enfermedades. El trabajo por turnos es uno de los ritmos biológicos. La desadaptación puede iniciarse con alteraciones del sueño, de la digestión, de las relaciones sociales y puede desembocar en enfermedades nerviosas (agotamiento nervioso, etc.) o psicósomáticas, (por ejemplo, úlceras gástricas... (1)

A grandes rasgos la situación general de seguridad en la empresa se caracteriza por:

1. Utilización de materiales muy inflamables.
2. Deficiencia en el mantenimiento particularmente eléctrico.

3. Ausencia de salidas de emergencia

Con una serie de problemas tales como:

1. Problemas de ventilación.
2. Problemas de mantenimiento básico del local.
3. Problemas de condiciones de trabajo y riesgos profesionales: a) jornada de trabajo y serían b) organización del trabajo c) iluminación, ruido, etc.

(1) Renzo Ricchi. Ob. cit. p. 77.

Pasaremos ahora a describir detalladamente cada uno de los problemas encontrados por Departamentos y/o secciones visitadas.

PROCESO DE TRABAJO

El material elaborado por los periodistas y por el personal que trabaja con publicidad pasa a unas máquinas eléctricas denominadas VDT, marca Harris, que actúan como terminales por la acción directa de este grupo de personas.

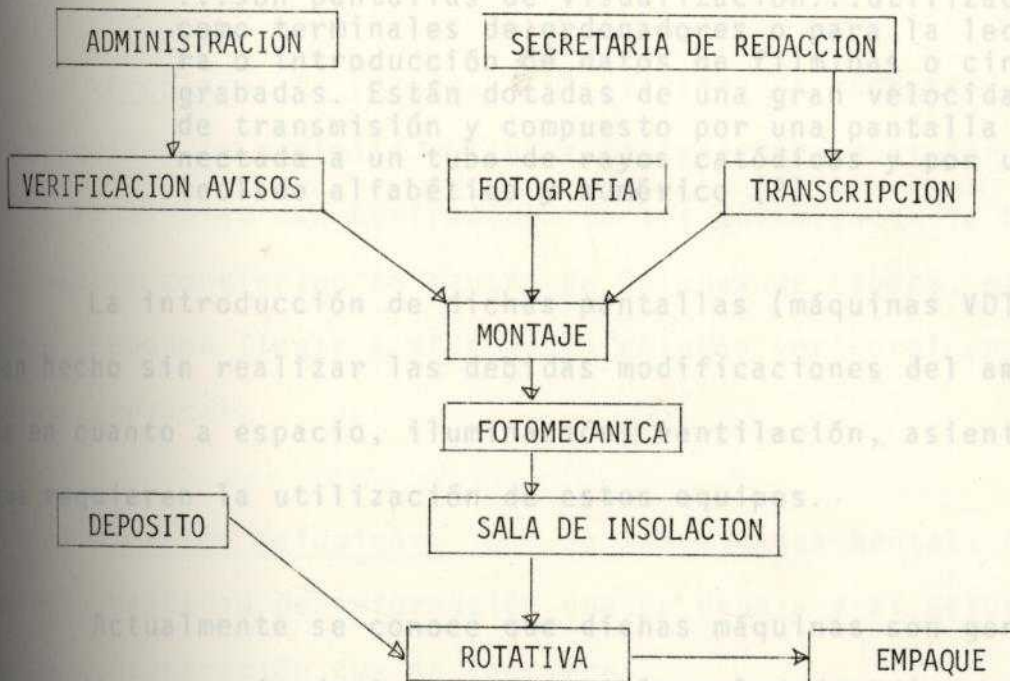
El terminar envía la información a una ordenadora que lo transforma en material impreso. Estas labores son realizadas entre la Secretaría de Redacción, Transcripción y Verificación de Avisos.

El material impreso sale del Ordenador directamente a la Sección de Montaje, donde se diseñan las páginas del futuro periódico, para luego pasar a fotomecánica. Aquí se hacen los negativos con los cuales se van a impresionar unas planchas plásticas en la siguiente sección denominada Sala de Insolación. Las placas son fotosensibles y serán usadas en la impresión final para pasar al Departamento de Rotativa. Los periódicos impresos pasan por el Departamento de Empaquetado y Despacho.

LAS MAQUINAS VDT

Las máquinas VDT con las cuales trabaja la mayoría de los Departamentos (Verificación de Avisos, Secretaría de Redacción y Transcripción):

DIAGRAMA DE BLOQUES:



Entre los problemas más comunes se encuentran:
Efectos sobre la vista: el que consiste fundamental-

Dr. Mario Epelma. Los Riesgos Ocupacionales de las Pantallas de Visualización, Salud y Trabajo. N.º 4; diciembre de 1982. México.p.1.

LAS MAQUINAS VDT

Las máquinas VDT con las cuales trabaja la mayoría de los Departamentos (Verificación de Avisos, Secretaría de Redacción y Transcripción):

...son pantallas de visualización...utilizadas como terminales de ordenadores o para la lectura o introducción de datos de filminas o cintas grabadas. Están dotadas de una gran velocidad de transmisión y compuesto por una pantalla conectada a un tubo de rayos catódicos y por un teclado alfabético y numérico (2).

La introducción de dichas pantallas (máquinas VDT) se han hecho sin realizar las debidas modificaciones del ambiente en cuanto a espacio, iluminación, ventilación, asientos, que requieren la utilización de estos equipos.

Actualmente se conoce que dichas máquinas son generadoras de una serie de trastornos en la salud de quienes las manejan. Entre los problemas más comunes se encuentran:

-Efectos sobre la vista: el que consiste fundamental-

(2) Dr. Mario Epelma. Los Riesgos Ocupacionales de las Pantallas de Visualización. Salud y Trabajo. N.º 4; diciembre de 1982. México.p.1.

(3) Mario Epelma. Ob. cit. p. 5.

mente en el desarrollo de fatiga visual. Los síntomas de fatiga visual son muy variados, siendo los más comunes, la irritación de los ojos, picores en los ojos, dolores en la frente, en la nuca, ardor en los ojos, dolor en los ojos, en las sienas, párpados, ojos llorosos, o por el contrario, se cos.

-Problemas de posturas: El esfuerzo de concentración que requiere la pantalla obliga a mantener una posición fija de la cabeza, con contractura de los músculos de la nuca, los que se convierten en causas de dolores de cabeza, males-tares y pueden llegar a afectar la columna vertebral en su sector cervical.

-Efectos psíquicos: por la sobre carga mental, debido a la cantidad de información que se maneja y el esfuerzo de la concentración que se requiere:

La pantalla lleva de 1.500 a 3.000 caracteres - y por medio de un botón se puede cambiar instan-táneamente la información. Esto es más de lo que el cerebro humano puede captar; hay por lo tanto una discordia entre las posibilidades de la pantalla y las del organismo. En los casos de terminales de ordenadores, éstas ejercen sobre el operador una presión muy grande al obligarlo a tratar más información de la que puede.(3)

(3) Mario Epelma. Ob. cit. p. 5.

La fatiga mental se manifiesta por diversos trastornos entre los cuales están, las alteraciones del sueño, en especial insomnio, dolores de cabeza, molestias de la función digestiva, irritabilidad, nerviosismo.

CONDICIONES DE TRABAJO POR DEPARTAMENTOS O SECCIONES VISITADAS.

VERIFICACION DE AVISOS

Este departamento cuenta con un personal compuesto por seis verificadores de avisos, un cubre salidas y un cubre vacaciones. La jornada de trabajo es de siete horas(4).

Resumen del trabajo: En esta sección se montan los avisos en pantalla, se diagraman y se verifica la ortografía y redacción de los avisos y se hacen las correcciones necesarias.

Descripción de la tarea:

Recibe el original a verificar; acciona un interruptor que enciende el terminal; pulsa una serie de teclas para programar la máquina y dejar la lista para su operación; presiona las teclas

(4) C.A. Editora El Nacional. Contrato Colectivo De Trabajo. Caracas, 6 de Julio de 1981.

(5) MINISTERIO DEL TRABAJO. Dirección de Empleo. Guía Ocupacional de Prensa y Publicidad. Caracas, Diciembre de 1982. p. 42.

de letras que dan acceso al directorio solicitado; localiza el aviso en el directorio, copia sobre el original el número de identificación, mueve presionando unos botones, el curso del monitor hasta el área destinada a la identificación del aviso. Acciona un mando que trae toda la redacción del aviso al monitor; lee en voz alta, el aviso para que otro verificador compruebe la perfecta correspondencia de éste con el original, comprueba que la redacción y ortografía del aviso estén correctamente desarrolladas, de haber algún error, hace las correcciones necesarias operando las teclas correspondientes - por medio de unos botones, cuadra y estiliza tipográficamente la redacción del aviso. Presiona las teclas adecuadas para enviar el aviso al computador. Repite las operaciones tantas veces como avisos tenga que verificar. (5)

Condiciones de Trabajo y Riesgos: La sección cuenta con seis máquinas VDT, algunas de ellas dispuestas contra un panel de vidrio, lo que no es recomendable ya que esta distribución contra una superficie reflectora actúa como espejos que reflejan las luces e imágenes, lo que puede ocasionar confusiones y favorecer la fatiga.

Las máquinas VDT, distribuidas en este Departamento - (así como también las de los otros Departamentos) son pantallas de alto contraste, con caracteres verdes sobre fondo gris (letras claras sobre fondo oscuro), lo que contribuye a la fatiga visual, aumento del stress y defectos en la vista. Se pudo conocer que "...varios trabajadores han presentado problemas visuales ante el trabajo prolongado en las máquinas VDT".

(5) MINISTERIO DEL TRABAJO. Dirección de Empleo. Guía Ocupacional de la Prensa y Publicidad. Caracas, Diciembre de 1982. p. 42.

Los niveles de iluminación no son los más apropiados para realizar la faena, ya que a nivel de puesto de trabajo oscila entre 100 y 140 lux, y el nivel general es de 100 lux. Se considera que para trabajar en pantallas, el nivel de iluminación general debería ser tenue, de 100 a 300 lux, mientras que el nivel recomendable para otras tareas de oficinas por lo menos tres veces mayor. Se encontró la presencia de un nutrido cableado eléctrico producto de la instalación de máquinas, lo que se encontraban distribuido en forma dispersa y sin protección.

TRANSCRIPCIÓN:

Existió la duda en el momento de la inspección sobre la protección contra radiaciones ionizantes que a este tipo de máquinas, en las últimas generaciones, se viene aplicando a través de baños de plomo a la pantalla y/o a la ampolla catódica.

Resumen del trabajo: Está compuesto por un personal

Posteriormente, se descartó esta posibilidad ya que con el uso de contadores Geiger no se encontraron radiaciones ionizantes en las máquinas VDT ni en sus alrededores, detectándose solamente la radiación del fondo del ordenador de 0,02 mR/Hr, llamado también radiación natural. A nivel de las VDT se midió 0,01 mR/Hr.

La información obtenida en esta área de trabajo es contradictoria con la descrita en la Guía Ocupacional del - Ministerio de Trabajo, según la cual, el verificador de avisos desempeña sus labores en una oficina con ventilación e iluminación adecuadas, el local lo describen como un sitio limpio y ordenado (de igual manera describen a la sección - de transcripción). Los riesgos a que están expuestos estos trabajadores, radican en daños a la vista, producto de la constante exposición del operador con las radiaciones emitidas por el monitor.

TRANSCRIPCIÓN:

Este departamento cuenta con un personal compuesto - por 19 transcritores de planta, tres cubre salidas y dos cubre vacaciones (6).

Resumen del trabajo: Está compuesto por un personal mixto que se encarga de transcribir artículos y demás materia les a la unidad central del computador.

(6) C.A. Editora "El Nacional". Ob. Cit.

(7) MINISTERIO DEL TRABAJO, Dirección de Empleo, Ob. cit. p.40.

Descripción de tareas: fueron consideradas como no

Recibe la orden de trabajo con el material a transcribir; pulsa un botón que enciende el monitor; selecciona el número del disco a utilizar pulsando las teclas correspondientes; mueve el cursor de la pantalla hasta la parte superior para identificar el número del disco y pulsa las teclas correspondientes, para dejar lista la parte de identificación del número del disco y el programa. Transcribe, pulsando las teclas de letras o números, según sea el caso, toda la información de la orden de trabajo. Terminado el proceso, pulsa una tecla que retrocede todo el texto y lo lee cuidadosamente para revisarlo. Envía la información transcrita pulsando las teclas adecuadas; presiona la tecla de limpieza para borrar la información anterior y comenzar de nuevo el proceso. (7)

Condiciones de trabajo y riesgos: Se contabilizaron 17 VDT, donde el personal labora durante seis horas continuas con pausa de media hora.

Los niveles de iluminación están en el orden de 600 lux, necesarios para la lectura de los materiales a transcribir, pero excesivos para el trabajo con las VDT.

Se observaron las mismas fallas de seguridad de la sección anterior respecto a los cables, agravada porque el personal de mantenimiento retira la carcasa de las VDT (con el fin de ayudar a airear las máquinas) y no las repone.

(7) MINISTERIO DEL TRABAJO. Dirección de Empleo. Ob. cit. p.40.

Las sillas de trabajo fueron consideradas como no aptas para labor que allí se realiza, siendo la causa de posiciones ergonómicas atentadoras contra la salud. Las sillas son muy bajas en relación con el plano de trabajo, el espalda es demasiado bajo y no tiene donde descansar los pies del trabajador.

De entrevistas a personas de esta sección se consiguieron a tres con problemas posturales: lesiones a niveles de la columna, para lo cual está contraindicado las funciones que actualmente está realizando. Otro de los entrevistados, informó que presentaba problemas de salud. Al preguntársele si había sufrido de algún accidente y/o enfermedad profesional, respondió padecer de hipertensión: "...no digo que adquirida desde que estoy trabajando en la empresa, pero sí considero que el ambiente encerrado y frustrante debe producir algún tipo de alteración física. Además, de una intranquilidad nerviosa".

FOTOCOMPONEDORA

Resumen del trabajo: La fotocomponedora es una ordenadora electrónica del material escrito.

Descripción de la tarea:

Recibe el material del departamento de montaje para fotografiarlo; pulsa un interruptor para establecer la corriente eléctrica y el calentamiento de la máquina fotográfica; toma una página original, montándola en el perforador para que sirva de guía al resto del material; patea la palanca de la perforadora para elaborar los ojetes en la parte superior de la página original; levanta el vidrio del porta original y fija en el tablero por medio de ojetes que se insertan en las clavijas de la regla de registro del porta original; coloca sobre la página original una escala de grises para determinar la densidad del color del negativo final; cierra el vidrio del porta original para limpiar su cara exterior, manteniendo su transparencia; gradúa manualmente el enfoque del lente de la cámara para darle nitidez a la imagen; pulsa un botón del tablero de la máquina, para bajar la película al nivel del porta original y tomar la fotografía; acciona una palanca a la derecha del porta original para poner a funcionar el mismo automáticamente; pulsa un botón en el tablero de control de la máquina fotográfica para que funcione automáticamente; revisa el negativo para garantizar la calidad de la fotografía; manipula una manivela cada tres tomas fotográficas permitiendo el pase del líquido revelador hacia el compartimiento de revelado interno de la máquina; cambia el rollo de películas de la cámara cuantas veces sea necesario; toma las páginas fotografiadas y las archiva; envía las negativas de las páginas al departamento de insolado. (8)

Condiciones de Trabajo y riesgos: Los problemas que pueden presentarse tienen que ver con el funcionamiento en

(8) Ibidem. p.14.

sí de la fotocomponedora, pues requiere de sustancias químicas para fijar y revelar los impresos; en ocasiones por desperfectos de la máquina, esos impresos deben ser retirados en forma manual, conteniendo aún la humedad de los químicos los que pueden causar lesiones a nivel de la piel de las personas que deban hacer la operación.

Resumen del Trabajo: Monta sobre una página textos,

La fotocomponedora requiere de baja temperatura, lo que permitió observar que es posible que se recirculen por las secciones adyacentes a la fotocomponedora los vapores provenientes de los fijadores y reveladores, cuya composición química no fue posible conocer. Los envases tan sólo señalan en idioma foráneo que el contacto con esas sustancias debe ser evitado.

Según la Guía Ocupacional del Ministerio del Trabajo, "...los riesgos que conlleva la ejecución de esta ocupación son mínimos, únicamente está sujeto a perder en forma progresiva y a largo plazo la vista, motivado a la emanación de los líquidos con que trabaja... (*) (9)

(*) Subrayado nuestro.

(9) Idem.

MONTAJE

Este Departamento cuenta con un personal compuesto por un coordinador, un asistente coordinador, diez montadores y dos utilitys. La jornada de trabajo es de siete horas (10).

Condiciones de Trabajo: En este Departamento se trabaja

Resumen del Trabajo: Monta sobre una página textos, avisos y fotografías según las indicaciones.

Descripción de Tareas:

Recibe de manos del distribuidor de materiales, la maqueta y el materia a procesar; analiza e interpreta el contenido de la maqueta. Verifica en la maqueta el tamaño y las dimensiones del aviso para colocar las rayas de separación y va realizando las divisiones indicadas en la maqueta hasta lograr separar todos los textos de los avisos; corta cuidadosamente con una cuchilla manual, los sobrantes de orlas de las divisiones; toma el material de avisos, textos y fotografías y los hace pasar por una máquina que encera la parte posterior de éstos; interpreta uno a uno los señalamientos que el maquetero y el diagramador desarrollaron en la maqueta; corta con la ayuda de una cuchilla y un tipómetro las áreas sobrantes del material, hasta llevarlo a las dimensiones indicadas en la maqueta; identifica la correspondencia del material a montar con la maqueta, ya sea por el título, en caso de texto, o por las referencias de título, página y leyenda en los originales de las fotografías cuando se trate de éstas; monta sobre las páginas y en el

(10) C.A. Editora El Nacional. Ob. cit.

De las lugar indicado por la maqueta los diferentes textos o fotos que ésta indique; terminado el proceso, revisa cuidadosamente la página elaborada para determinar su perfecto acabado y equilibrio estético; remite la página al supervisor del departamento; repite las operaciones tantas veces como páginas se le han asignado. (11).

Condiciones de Trabajo: En este Departamento se trabaja de pie, ya que la labor realizada requiere de mucha movilidad.

La iluminación es adecuada, midiéndose los siguientes niveles de iluminación en los puestos de trabajo: 300 lux, - 250 lux y 350 lux.

Resumen del Trabajo: Opera una máquina fotomecánica.

Se observaron fallas de seguridad como ausencia de extintores de un lavado adecuado para ser usado en caso de que por accidente, algún trabajador se le derrame en su cuerpo - los fijadores y reveladores, especialmente en la zona facial.

Descripción de la Tarea:

Los riesgos a que están expuestos los trabajadores que laboran en esta área quedan descritos según la Guía Ocupacional del Ministerio del Trabajo, como "...pequeñas cortaduras con la cuchilla y a daños en la vista por el esfuerzo que éste realiza en su trabajo" (12).

(11) MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. p.23.

(12) Idem.

De las entrevistas realizadas, se pudo obtener información de pequeños accidentes ocurridos en esta área de trabajo, siendo los más comunes cortaduras y heridas por manipulación de instrumentos cortantes. Así uno de los entrevistados manifestó haber sufrido dos accidentes en este año: "... Cortadura del dedo índice de la mano derecha, con implementos de trabajo de acero (y) cortadura de la pierna izquierda que ameritaron dos puntos de sutura con el mismo implemento de trabajo".

FOTOMECANICA

Resumen del Trabajo: Opera una máquina fotomecánica con el objeto de fotocopiar ilustraciones y textos y obtener los negativos destinados a preparar planchas metálicas de impresión.

Descripción de la Tarea:

Recibe en su sitio de operaciones todo el material de trabajo; mide con regla las dimensiones de las fotos y textos, y gradúa de inmediato la fotomecánica de acuerdo a dichas medidas; levanta el vidrio del porta original y fijan en un tablero frente a la cámara fotográfica el documento o ilustración que se va a fotografiar; cierra el vidrio del porta original y limpia su cara exterior con una estopa seca; manipula un volante colocado al lado del porta original, con el fin de acercarlo o alejarlo del lente de la cámara, de acuerdo a las medidas tomadas en la regla, gra

dúa manualmente el enfoque del lente de la cámara para darle nitidez a la imagen; coloca entre la máquina el chasis porta-película y sitúa la trama entre ésta y el documento para obtener los medios tonos; ilumina con lámparas potentes el porta original y toma la fotografía; repite esta operación con todo el material a publicar; recorta con una guillotina los bordes de las negativas y las entrega a los mantadores. (13).

Condiciones de Trabajo y Riesgos: El riesgo más importante es la intensa iluminación que desarrollan las lámparas de iodo, lo cual afecta por reflejo a los trabajadores de montaje, y en forma directa a los que desempeñan esta tarea.

A nivel de puesto de trabajo se evaluó un nivel de iluminación por el orden de los 9.000 lux con una exposición variable.

También hay fallas de seguridad por la falta de mantenimiento eléctrico. En los cuartos de revelado de negativos, donde a menudo debe laborar el técnico de la fotomecánica se debe instalar extracción de aire para reducir el calor excesivo de ese lugar.

(13) Ibidem. p.72.

Según la Guía Ocupacional del Ministerio del Trabajo, los riesgos a que están expuestos los trabajadores en este Departamento son afecciones en las vías respiratorias ocasionadas por los ácidos que emplean. A la vez, tiene que soportar el ruido y el calor producido por las máquinas.

REDACCION

La labor se realiza en máquinas VDT con ritmos de pantalla fuertes, de importantes contrastes y alto reflejo.

Numerosas luminarias están distribuidas en forma incorrecta, ya que están ubicadas en el campo visual.

El nivel de iluminación de esta área es apropiado, siendo del orden de 350 lux.

Se observó hacinamiento y nuevamente falta de mantenimiento eléctrico. Las sillas de trabajo son ergonómicamente incorrectas, con las mismas características de la Sección de Transcripción.

También se visitó el Departamento de Deportes, los detalles más importantes de esta área fueron nuevamente la falta de mantenimiento eléctrico así como paneles de cielo

raso separadas de su sitio original. os de lavado, secado y planchado. (15)

SALA DE INSOLACION

Resumen del Trabajo: "Opera una máquina automática - compuesta de una área de insolado y otra de lavado que graba las planchas a usar en el proceso de impresión de las rotativas" (14).

Descripción de la tarea:

Recibe el guión final y analiza las especificaciones de éste, tales como: número de páginas, colores y otras características del periódico a editar; verifica si la máquina tiene suficiente cantidad de anti-espumante, de faltarle coloca un nuevo tambor del líquido; acciona el interruptor principal que pone a funcionar el motor de la máquina; pulsa una serie de botones que ponen a calentar el área de lavado de la máquina; toma una plancha sin revelar y procede a abrirle los orificios guías, utilizando una perforadora especial; introduce la plancha por una ranura de la máquina y oprime un botón para darle la primera quemada; toma el negativo de la página y lo coloca sobre la pantalla de luz de la insoladora, procediendo luego a montar sobre ésta, la plancha a grabar; repite la operación hasta completar la carga de insolado de la máquina; presiona unos botones que ponen a funcionar la insoladora; desmonta la pantalla de luz el negativo y la plancha y revisa este último para comprobar el revelado; introduce la plancha revelada por la ranura alimentadora de la máquina donde pasará auto-

(14) Ibidem. p.17.

máticamente a los procesos de lavado, secado y planchado. (15)

Condiciones de Trabajo: Los principales riesgos de esta sala son los vapores desprendidos de las insoladoras y el calor desarrollado por las mismas. Estos equipos cuentan con un sistema de extracción el que es insuficiente y con descarga al exterior incorrectas, como sucede con la manual que descarga directamente en la puerta, distribuyendo los vapores químicos a otras secciones de la empresa.

En el salón hay extintores de incendio y un compresor cuyos niveles de ruido están en el orden de los 80dB(A) y 78dB(A).

ROTATIVAS

Resumen del Trabajo: En una prensa rotativa se imprimen sobre papel, textos de periódico y otras publicaciones.

Descripción de la Tarea:

Recibe del Departamento de montaje el guión de trabajo con las especificaciones del mismo; da instrucciones a los bobineros y ayudantes para

(15) Idem.

que pasen las puntas de papel a través de los rodillos hasta los cilindros impresores; pasa la punta de papel a través de los polines y las dobladoras hasta llevarlo a los gemelos; acciona una manivela que gradúa la entrada de papel a la dobladora, y realiza los ajustes necesarios para la caída del papel según la conveniencia. Recibe las planchas del departamento de insolación y las monta o instala en los cilindros impresores de la rotativa; manipula un dispositivo de prensa y asegura las planchas en los cilindros; coloca el contador de ejemplares en cero para proceder a la edición; acciona una serie de botones en la parte superior de los depósitos de tinta para regular el paso de ésta hacia los rodillos entintadores; pulsa un botón que pone en marcha lenta la rotativa, a fin de realizar pruebas de funcionamiento e impresión; toma un ejemplar del transportador y lo revisa para comprobar su impresión, de haber fallas, practica los ajustes necesarios hasta lograr la perfección del proceso. Lista la rotativa, manipula un control que suministra la velocidad normal del funcionamiento, iniciando de esta forma el tiraje de la publicación; supervisa constantemente el proceso de tiraje para comprobar la perfecta impresión del periódico. Elabora un informe diario para el departamento de producción especificando el número de trabajadores, horas de trabajo, ejemplares impresos y cualquier otra variable surgida en el transcurso del turno de trabajo. (16).

Condiciones de Trabajo: Se observó la ausencia de luces de emergencia, piso resbaladizo por falta de mantenimiento y como problema fundamental la ventilación es incorrecta,-

(16) Ibidem. p.34.

hay inyección y no extracción, por lo cual el calor se convierte en un riesgo de importancia:

Puesto de Trabajo Decibeles

Rotativa El calor puede tener efectos patológicos que se manifiestan en forma aguda (desvanecimientos, calambres, golpes de calor -que llega a ser, incluso mortal-) o en forma crónica (el trabajo en un ambiente caluroso es más pesado porque requiere de energía para eliminar el calor mismo: la prolongada exposición a temperaturas elevadas puede, por tanto, determinar una sobrecarga del trabajo cardíaco y, con el correr del tiempo una descompensación cardíaca; el calor además, puede favorecer o determinar la aparición de várices en los miembros inferiores. (17)

Por otra parte, nos encontramos que se han establecido niveles máximos de tiempos de exposición para

El trabajador de rotativa no solamente está expuesto a los riesgos que puedan derivarse del calor, también se halla expuesto al factor insalubre ruído, el que no pudo ser determinado por no encontrarse en funcionamiento las rotativas en el momento en que fue efectuada la inspección.

91

2 horas

Sin embargo, investigaciones realizadas por el IVSS (18) demuestran que los trabajadores que laboran en las rotativas están expuestos a niveles de ruído por encima de los 85 decibeles (85 decibeles es el máximo nivel permisible):

108

3.75 minutos

109

1 minuto 50 segundos

(17) Renzo Ricchi. Ob. cit. p.75.

112

55 segundos

(18) Véase Yudeima Hurtado. Ob. cit.

116

18 segundos

130

0,9 segundos (19)

(19) CONSEJO VENEZOLANO DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. Calor y Salud. s.p.i. p. 6-14.

Valores Máximos y Mínimos en la Industria Gráfica

<u>Puesto de Trabajo</u>	<u>Decibeles</u>
<u>Rotativa</u>	
Entrada de Papel	92 - 102
Panel Operadora	100 - 103
Salida de periódico	102 - 105
Linotipos	80 - 85

Por otra parte, nos encontramos que se han establecido niveles máximos de tiempos de exposición para los diferentes niveles de ruido:

<u>Nivel de ruido db(A)</u>	<u>Tiempo máximo de exposición</u>
85	8 horas
88	4 horas
91	2 horas
94	1 hora
97	30 minutos
100	15 minutos
103	7,5 minutos
106	3,75 minutos
109	1 minuto 50 segundos
112	55 segundos
116	18 segundos
130	0,9 segundos (19)

(19) CONSEJO VENEZOLANO DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.
Ruido y Calor. s.p.i. p. 6-14.

La jornada de trabajo en esta sección es de unas seis horas, las tablas anteriormente señaladas no demuestran como el obrero de rotativa está sometido de una manera brutal a los efectos nocivos derivados del ruido, efectos que no solamente dependen de la intensidad del ruido (decibel) y de su duración (tiempo de exposición), sino que también dependen de la repetitividad de la exposición, calidad del ruido, continuidad o intermitencia, etc. Los efectos patológicos del ruido son de varios tipos:

...Puede ponerse de manifiesto en el oído; en el sistema cardiovascular, en los ojos, en la psiquis. La sordera aparece en forma gradual, con una fase inicial reversible caracterizada por una disminución transitoria de la audición que involuciona con el reposo y una fase siguiente irreversible. En esta segunda fase el individuo puede no apercibirse de su sordera porque el déficit es sólo para los tonos más altos (por ejemplo, no se percibe el tic-tac del reloj o la marcha del automóvil, mientras se percibe aún, la voz hablada). Progresivamente el déficit se agrava: el individuo no escucha la voz hablada, se agregan otras alteraciones como zumbidos, etc.

De 75 decibeles hacia arriba se presenta disminución del calibre de los vasos arteriales; con el tiempo se pueden manifestar úlceras, calambres, homigueos, dolores musculares, alteraciones cardíacas.

Con una exposición prolongada a 75 decibeles puede verificarse un aumento del diámetro pupilar; a 95 decibeles es del 30%; este fenómeno provoca dificultad para percibir relieves y, en definitiva, fatiga la vista.

El ruido es capaz de producir aumento de la acidez gástrica, la cual determina o favorece la a-

aparición de úlceras. A nivel psíquico, puede generar irritabilidad, agresividad, modificaciones y alteraciones del sueño, nerviosismo. (20).

Factor a considerar como insalubre para el trabajador de rotativa es el referido al horario de trabajo. Este debe de realizar sus labores durante el turno de la noche, lo que puede repercutir de manera negativa en la salud del trabajador, su vida familiar, profesional y social:

Un aspecto que repercute sobre la salud del trabajador es la desincronización entre los diferentes tiempos que conforman su vida: el organizacional, el biológico y el psicosocial. El organismo humano y sus componentes están sometidos a ritmos de diferente periodicidad y duración, entre los que se destacan los ritmos circadianos, de aproximadamente 24 horas de duración y que comprenden dos fases: una de activación diurna y otra de desactivación nocturna. Si éstos no coinciden con los ritmos impuestos por la vida social y laboral imponen al trabajador la realización de un esfuerzo suplementario, tal es el caso del trabajo nocturno en el que se produce una oposición de fases debido a que debe desarrollarse la actividad en estado de desactivación. Esto genera una fatiga adicional que puede llegar a convertirse en crónica, dando lugar al agotamiento físico y psíquico. Las perturbaciones del sueño son consecuencia directa de este tipo de trabajo, produciéndose un déficit del sueño paradójico, al mismo tiempo que disminuye la duración global del sueño en una o dos horas, además éste sufre interrupciones debido a las interferencias del ritmo del apetito, con lo que se deteriora su poder recuperador, provocando una sensación de malestar al tra-

(20) Renzo Ricchi. Ob. cit. p. 75.

bajador. Esto ocasiona otros trastornos en la salud del individuo, especialmente digestivos y nerviosos, que constituyen un efecto indirecto del trabajo nocturno. Asimismo se producen perturbaciones del carácter, ya que la excesiva fatiga da lugar a accesos de cólera e irritabilidad, por un lado y a estados depresivos por el otro.

En cuanto a la vida familiar, ésta se ve alterada por el trabajo nocturno, tanto en lo que se refiere a la organización de la vida doméstica como a las relaciones entre sus miembros; en este aspecto se produce un conflicto entre los roles de trabajador por una parte, y de esposo y padre por otra, lo que se traduce en un incremento de la ansiedad y una disminución de la autoestima...

El trabajador que realiza sus actividades en el turno nocturno se siente en desventaja en cuanto a sus posibilidades de formación, comunicación e información. Otro hecho que se observa es una disminución del rendimiento en comparación al de los trabajadores diurnos.

En lo referente a la vida social, predomina una sensación de aislamiento y descontento, la participación en actividades colectivas de todo tipo es menor, existen mayores dificultades para hacerse nuevos amigos y en general se utiliza el tiempo libre de manera diferente, prefiriéndose las actividades solitarias y no sujetas a horarios.(21)

Otros riesgos a los que están expuestos estos trabajadores, se refiere a los accidentes por el manejo de las rotativas mismas, también está expuesto a caídas y golpes con objetos en movimiento.

(21) Ana M. Padrón. El Trabajo nocturno y sus repercusiones en diversos ámbitos de la vida del trabajador. CEIL. Año VI, N. X. Octubre de 1983. Buenos Aires. pp. 7-8.

Otros riesgos a los que están expuestos estos trabajadores, se refiere a los accidentes por el manejo de las rotativas mismas, también está expuesto a caídas y golpes con objetos en movimiento.

De las entrevistas realizadas, se pudo obtener información de varios accidentes ocurridos en esta sección de trabajo: "...hace algunos años a un compañero de trabajo se le mocharon cuatro dedos de la mano derecha". Se pudo conocer que dicho accidente fue ocasionado con una guillotina de cortar periódicos. Otro de los entrevistados manifestó haber sufrido de "...golpes traumáticos en un dedo. Es muy frecuente este tipo de golpes en la rotativa".

Por lo demás, esta sección posee una buena dotación de extintores de inicios, carece de vías de escape y se hace imprescindible algún tipo de decoración o motivación que disminuya el stress que implica laborar en forma encerrada, de noche y con mala iluminación.

BOBINAS

Resumen del trabajo: "Monta bobinas de papel en la estrellita porta-bobinas de la prensa" (22) .

(22) MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. p. 25.

Descripción de la tarea:

Recibe la bobina del ascensor de carga y la trasladada por medio de un carro transportador hasta el almacén, y de ahí hasta el puente de la estrella; acciona dos palancas que liberan la bobina gastada y la depositan en un almacén; empuja el puente de la máquina para colocar la bobina entre la estrella; pulsa un botón que sube o baja según sea el caso los brazos de la estrella, hasta coincidir los ejes sujetadores con el casquillo de la bobina; acciona unas palancas que sujetan la bobina por el casquillo; oprime un botón que levante el brazo de la estrella con la bobina instalada; extrae, debajo de la bobina, el puente de la máquina y nivela la bobina por medio de unos botones; desprende con la ayuda de una cuchilla, el cartón protector de la bobina; gira manualmente la bobina hasta que las señales de guía de la estrella indiquen una perfecta colocación; acciona un botón que frena la bobina y la deja inmóvil; corta manualmente la punta de papel de la bobina; forma con tirro una "V" sobre la punta de la bobina; unta con pegamento los bordes y la punta de la "V" y corta el material sobrante; pulsa unos botones que mueven la estrella y colocan la bobina en posición de empalme. Al acercarse el momento de empalme, se presionan unos botones que disminuyen la velocidad de la máquina, para evitar rompimiento en el papel. (23)

Condiciones de Trabajo y Riesgos: Se observaron las

mismas fallas de seguridad de la sección anterior; ausencia de luces de emergencia, piso resbaladizo, problemas de ventilación, excesivo calor, ruido, etc. El sitio de trabajo es sucio, grasiento y polvoriento (lo que puede originar a la lar-

(23) Idem.

ga, la aparición de bronquitis crónica o afecciones alérgicas: conjuntivitis, rinitis alérgica, asma, eczema, etc.).

Al igual que en la Sección de Rotativa, se hace necesario algún tipo de decoración o motivación que disminuya el stress.

De los resultados de este informe se derivaron las siguientes conclusiones:

1. Se hace necesario introducir una serie de modificaciones en algunos lugares de trabajo.
2. Se hace necesario modificar las relaciones con el médico de empresa.
3. Hay que proceder de inmediato a efectuar un número importante de tareas de mantenimiento especialmente eléctrico a todas las instalaciones.
4. Se hace necesario modificar o cambiar totalmente ciertas condiciones físicas de trabajo.
5. Es de suma importancia el establecimiento de planes de acción contra contingencias.
6. Hay que habilitar salidas de emergencias.

JUSTIFICACION DEL TRABAJO EMPIRICO

El estudio del tema "El Nacional una experiencia de mejorar las condiciones de Higiene y Seguridad Industrial", se hizo con la finalidad de orientar y fundamentar la investigación empírica.

Secretamente nos propusimos con la investigación en los siguientes objetivos e hipótesis:

OBJETIVOS

PARTE IX

JUSTIFICACION DEL TRABAJO EMPIRICO

determinar la percepción y actitud de los trabajadores frente a la Salud, Higiene y Seguridad Industrial referidos a un caso específico: los trabajadores de El Diario "El Nacional".

Analizar las incidencias que tiene la organización del trabajo: condiciones de trabajo, grado de tecnología, etc., en la percepción y actitud de los trabajadores, específicamente los trabajadores de El Diario "El Nacional" frente a la Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

determinar el interés y la participación de los trabajadores en la legislación y los hechos sobre

la salud de la planta laboral, sobre la salud

IX. JUSTIFICACION DEL TRABAJO EMPIRICO

El estudio del tema "El Nacional una experiencia de lucha por mejorar las condiciones de Higiene y Seguridad Industrial", se hizo con la finalidad de orientar y fundamentar la investigación empírica.

HIPOTESIS

Concretamente nos propusimos con la investigación el logro de los siguientes objetivos e hipótesis:

OBJETIVOS

1. El objetivo central de la investigación fue el determinar la percepción y actitud de los trabajadores frente a la Salud, Higiene y Seguridad Industrial referidos a un caso específico: los trabajadores de El Diario "El Nacional".
2. Analizar las incidencias que tiene la organización del trabajo: condiciones de trabajo, grado de tecnología, etc., en la percepción y actitud de los trabajadores, específicamente los trabajadores de El Diario "El Nacional" frente a la Salud, Higiene y Seguridad Industrial.
3. Determinar el interés y la participación de los trabajadores para formar sus organizaciones y sus luchas contra el capital, de la misma manera, como lo han he-

trabajadores, específicamente los trabajadores de El Diario El Nacional, en la lucha para modificar las condiciones ambientales, sociales y de la organización del trabajo.

4. Determinar el papel desempeñado por los sindicatos de El Diario El Nacional: interés y participación en la lucha por modificar las condiciones ambientales, sociales y de la organización del trabajo.

HIPOTESIS

1. De acuerdo a la forma en la que se ha dado el proceso de industrialización en Venezuela: un desarrollo industrial dependientes del capitalismo mundial en donde existe toda una organización, división del trabajo, jerarquización, acuerdos con los intereses del capital internacional y nacional, se ha condicionado la forma cómo se ha desarrollado la Salud, Higiene y Seguridad Industrial en el país.
2. La clase obrera venezolana que ha nacido en un proceso de industrialización que no ha requerido grandes contingentes de mano de obra como consecuencia de sus limitaciones y de una tecnología avanzada que estimula la competencia dentro de la misma clase por un puesto de trabajo, condicionan que esta clase no haya podido conformar sus organizaciones y sus luchas contra el capital, de la misma manera, como lo han he-

cho los obreros en los países industrializados, a la vez que condiciona que estas luchas obreras no hayan propiciado conflictos laborales en torno al problema de la Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

3. La edad y el sexo son elementos que influyen en la percepción que tengan los trabajadores de El Diario "El Nacional" sobre la Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

4. El Grado de Instrucción y la Profesión u Oficio, influyen en la percepción que tengan los trabajadores de El Diario "El Nacional" en la Salud, Higiene y Seguridad Industriales.

5. El hecho de que el trabajador de El Diario "El Nacional" posea una filiación política influye en la percepción sobre la Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

METODOLOGIA

Tanto los objetivos como las hipótesis planteadas en la investigación exigían la escogencia de una muestra de trabajadores de la empresa estudiada. La realidad aconsejó dese-

char la muestra y plantearse un estudio de caso; a tal efecto, nuestro universo de estudio fueron todos aquellos trabajadores que participaron "directa y activamente" en la elaboración del Proyecto de Contrato Colectivo: 20 trabajadores - en total.

2) Por considerar que la encuesta en particular, recoge Para recabar toda la información y datos necesarios para la investigación se diseñaron tres instrumentos técnicos, que nos permitieran obtener y satisfacer los objetivos e hipótesis planteados.

Diseño del primer instrumento (Instrumento Básico)

Luego de escogido el universo, se pasó a la elaboración de un instrumento que nos permitiera arribar al conocimiento de la percepción y la actitud de los trabajadores ante la Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

El instrumento en cuestión se trata de una encuesta por medio de un cuestionario con preguntas abiertas, en el que la formulación y el orden de las preguntas vienen ya dadas al encuestado.

La escogencia de este tipo de encuesta se debió principalmente a dos factores:

- 1) Por ser la encuesta una de las técnicas científico-sociales más utilizadas, siendo también el procedimiento más adecuado para la averiguación de los fenómenos subjetivos verbalizados.
- 2) Por considerar que la encuesta en particular, recoge los dos niveles de la praxis: el discurso y la práctica.

La encuesta está conformada tanto de preguntas de hecho (las que se refieren a hechos comprobables, que están relacionadas con el encuestado mismo) como de preguntas de opinión (en las que se hace uso de una toma de posición subjetiva).

En este instrumento podemos distinguir dos niveles:
a través de este tipo de preguntas queríamos:

Primer Nivel

En donde se tratan los aspectos referidos a: edad, sexo, profesión u oficio y filiación política, los que en definitiva conformarían nuestro sistema de variables y/o atributos independientes. Se quería estimar el peso o cómo influyen cada uno de ellos en la actitud que se asuma frente a la Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

3) Segundo Nivel:

Que consta de cuatro preguntas:

- 1) ¿Qué es para Ud. la Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo?.
- 2) Expectativas que tenía frente al Proyecto de Contrato (en lo concerniente al aspecto Salud-Higiene y Seguridad).
- 3) ¿Cuáles fueron sus aportes en esta materia?.
- 4) ¿Cuál sería su evaluación al respecto: a nivel personal y a nivel colectivo?.

Queríamos determinar cómo se expresa la consciencia-social de este grupo de trabajadores ante una actividad determinada: Salud, Higiene y Seguridad Industrial, es decir, a través de este tipo de preguntas queríamos:

- 1) Precisar en términos de la percepción y concepción que tiene este grupo de trabajadores sobre la Salud, Higiene y Seguridad Industrial a través de sus valoraciones y actitudes.
- 2) Profundizar en términos de expectativas y aspiraciones en lo referente a la Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

- 3) Precisar el tipo de actitud que asume este grupo de trabajadores en relación a la Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

Se fundamentó en una cédula de entrevista, aplicada

- 4) Precisar en términos de percepción y satisfacción los resultados de la actividad realizada (la elaboración del Proyecto de Contratación Colectiva y específicamente lo referente a las cláusulas Salud, Higiene y Seguridad).

El número y el tipo de accidentes que se dan con más frecuencia en la empresa.

Segundo Instrumento

En el papel desempeñado por los sindicatos en la

El que consistió en la observación científica a dos niveles:

En el papel desempeñado por los sindicatos en la

1. En el interior de la Empresa, a fin de detectar el tipo de tecnología utilizada, la organización en el trabajo y específicamente los factores referidos a Salud, Higiene y Seguridad Industrial (los resultados de ésta quedan plasmados en el informe referido a la inspección).

2. A lo interno de las distintas comisiones nombradas para la elaboración del Proyecto de Contrato Colectivo, a fin de determinar cómo se expresa la conciencia social de los trabajadores: aspiraciones, valoración

de los datos.

A) ciones, concepción ideológica, etc.

Se elaboraron fichas con respuestas textuales, las
Tercer Instrumento:
que fueron agrupadas según cada una de las pregun-

Se fundamentó en una cédula de entrevista, aplicada a nuestro universo de estudio. Esta entrevista consistió en un total de once preguntas con las cuales pretendíamos profundizar en: -codificación:

- El número y el tipo de accidentes que se dan con más frecuencia en la empresa. en el terreno. La post-codificación realizada se hizo con el fin de permitir
- En el papel desempeñado por los sindicatos en la lucha por modificar las condiciones ambientales, sociales y de organización del trabajo. comunes, por lo que en algunos casos se procedió a la clasificación
- En el papel desempeñado por los trabajadores en la lucha por modificar las condiciones ambientales, sociales y de organización de trabajo. reducción de datos cuantitativos en forma más sencilla (*).

VACIADO DE LA INFORMACION Y ANALISIS DE LOS DATOS

C) Construcción de Tablas
Una vez pasados los instrumentos, se pasó a la fase correspondiente al análisis de los datos. Los procesos que caracterizaron esta fase fueron: el fichaje, realización de una post-codificación, la construcción de tablas y la interpretación de los datos.

A) Fichaje:

Se elaboraron fichas con respuestas textuales, las que fueron agrupadas según cada una de las preguntas realizadas, cada una de estas fichas fue identificada de acuerdo a un código.

B) Post-codificación:

La que se refiere a la reducción en forma normalizada de la información recogida en el terreno. La post codificación realizada se hizo con el fin de permitir aprovechar el máximo de información. Se procedió a agrupar las respuestas según el tipo de contenido, atendiendo a los elementos comunes y no comunes, por lo que en algunos casos se procedió a la clasificación de datos cuantitativos en un número limitado de categorías y en otros, en la conversión de datos cuantitativos en datos cualitativos y/o en la reducción de datos cuantitativos en forma más sencilla (*).

C) Construcción de Tablas

Consiste en la presentación simultánea de datos propor

(*) Ver Anexo.

cionados por dos o más variables y/o atributos.

c.1. Cuadros simples: Según las preguntas realizadas y el número de trabajadores entrevistados.

c.2. Cruce de dos aspectos: donde se conexionaron dos de los aspectos estudiados: Variables y/o atributos -pregunta.

c.3. Cruce de tres aspectos: donde se conexionaron - trabajadores permitieron la realización de un diagnóstico preliminar sobre la percepción y la actitud de con cada una de las preguntas.

Estos cruces permitirían establecer las distin-

tas correlaciones posibles.

D) Interpretación de los datos:

La que se llevó a cabo a través de porcentajes, tratando de establecer las relaciones que pudieran existir entre las variables y/o atributos de las tablas o entre las clasificaciones cualitativas (cuando eran comparadas entre sí). Pero no solamente fueron utilizados los datos arrojados por los cuadros para la realización de tales análisis, también se hizo uso de la observación, del "conocimiento del sujeto"

y del recuerdo (acerca de cómo fue elaborado el Proyecto de Contrato) elementos éstos que permitirían - medir la correlación y la interdependencia de las variables y/o atributos.

El análisis e interpretación de los datos obtenidos mediante el instrumento básico, las informaciones obtenidas a través de la observación científica y los - contactos establecidos con la empresa, sindicatos y - trabajadores, permitieron la realización de un diagnóstico preliminar sobre la percepción y la actitud de - la Salud, Higiene y Seguridad Industrial en los trabajadores de esta empresa.

A continuación pasaremos a caracterizar los resultados obtenidos.

CUADRO Nº 1.

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" SEGUN
"TIPO DE RESPUESTA"

	A1	A2
1	/	
2		/
3		/
4		/
5	/	
RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACION EMPIRICA		
7	/	
8	/	
9		/
10	/	
11		/
12	/	
13	/	
14	/	
15		/
16		/
17		/
18	/	
19	/	
20		/
Totales	11	9
%	55%	45%

FUENTE: Recolección Propia

A1: Respondieron directamente a la pregunta

A2: Trabajadores que no respondieron directamente a la pregunta.

CUADRO N° 1

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" SEGUN EL GRADO DE IMPORTANCIA QUE LE ASIGNAN A LA SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO "TIPO DE RESPUESTA"

	A1	B2	B3	A24
1	/			
2				/
3				/
4				/
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9				/
10	/			
11				/
12	/			
13	/			
14	/			
15				/
16				/
17				/
18	/			
19	/			
20				/
Totales	11	5	2	9
%	55%	30%	10%	45%

FUENTE: Recolección Propia

A1: Respondieron directamente a la pregunta

A2: Trabajadores que no respondieron directamente a la pregunta.

B3: Menor grado de importancia

B4: No le asignan grado de importancia.

TIPO DE RESPUESTAS-GRADO CUADRO N° 2

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" SEGUN EL GRADO DE IMPORTANCIA QUE LE ASIGNAN A LA SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

	B1	B2	B3	B4
1	/			
2		/		
3		/		
4		/		
5				/
6	/			
7				/
8				/
9		/		
10			/	
11				/
12	/			
13				/
14				/
15				/
16	/			
17				/
18	/			
19	/			
20		/		
Totales	7	6	2	5
%	35%	30%	10%	25%

FUENTE: Recolección Propia

B1: Mayor grado de importancia

B2: Grado de importancia relativo

B3: Menor grado de importancia

B4: No le asignan grado de importancia.

TIPO DE RESPUESTAS-GRADO DE IMPORTANCIA

El cuadro nos muestra que un total de 11 (55%) trabajadores respondió directamente a la pregunta, es decir, intenta dar una definición de lo que ellos entienden por Salud, Higiene y Seguridad Industriales y que 9 (45%) trabajadores no respondieron directamente a la pregunta.

Entre los trabajadores que respondieron directamente a la pregunta, nos encontramos con respuestas tales como:

"Conceptualmente pienso que es el mantenimiento de las mejores condiciones ambientales y técnicas..."

"Las condiciones indispensables para ejercer y cumplir el trabajo, y que tanto los trabajadores como la Empresa deben de velar porque se mantengan".

"Es el conjunto de normas y condiciones que deben existir para garantizar la salud y vida del trabajador".

"Normas internas de cualquier empresa para mantener un digno nivel de trabajo que tome en cuenta los riesgos del empleado".

"...muy importante..."

"...esencial..."

Hasta aquellos que la consideran como algo

Respuestas como éstas, nos hacen pensar que los trabajadores entrevistados tienen una cierta consciencia de la importancia que reviste la Salud, Higiene y Seguridad Industrial, concibiendo ésta no solamente en términos de seguridad, es decir, en función de protección personal o de instalaciones, sino que también la ven en términos de Higiene (ambiente, término, ruido, iluminación, contaminación) y en algunos casos en términos de aspectos psicosociales. En este sentido es de esperar que la Salud, Higiene y Seguridad Industriales se constituya un renglón básico dentro de la Contratación Colectiva, supuesto que podríamos reforzar con el Grado de Importancia que le asignan a la Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo. Aquí nos encontramos que del total de 20 entrevistados, 7 es decir, 35%, le asignan un mayor Grado de importancia; 6 (30%) le asignan una importancia relativa; 2 (10%) le asignan un menor grado de importancia y 5 (25%) no le asignan Grado de Importancia. Si sumamos mayor Grado de Importancia y Grado de Importancia relativo, tendríamos que 13 (65%) -más de la mitad- le asignan importancia a la Salud, Higiene y Seguridad Industriales, la que varía entre los que la consideran como:

"...primordial..."

"...condiciones óptimas..."

"...muy importante..."

"...esencial..."

Hasta aquellos que la consideran como algo

"...necesario..."

"...condiciones aceptables..."

Entre los que no le asignan Grado de Importancia (no le asignan un valor escalar) a la Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo, nos encontramos con dos tipos de respuestas:

1) Aquellos que a pesar de no asignar un valor escalar a la Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo, la consideran de manera muy general como parte "integral" de las condiciones de trabajo, es decir, como el conjunto de normas que obligan preferentemente al empleador, referidas -implícitamente- a las circunstancias que deben rodear a la prestación del trabajo y a las propiedades que debe reunir el ambiente en el que éste se realiza, con el objeto de preservar la salud física, psíquica y social del trabajador.

De los 5 trabajadores que no asignan Grado de Importancia 3 (15%) se ubican en este aparte, con respuestas tales como:

"Es el conjunto de normas y condiciones que deben existir para garantizar la salud y la vida del trabajador".

"Normas internas de cualquier empresa para mantener un digno nivel de trabajo que tome en cuenta los riesgos del empleado".

"Una manera de cubrir y proteger a los trabajadores, además de velar por su salud y prevenirlo de enfermedades".

2) Los dos restantes (10%), consideran a la Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo en términos de Seguridad, únicamente en los términos de Protección:

"Seguridad y protección para los trabajadores"

"...el hombre...debe ser protegido en sus necesidades naturales..."

Entre los trabajadores que no respondieron directamente a la pregunta, nos encontramos con respuestas del siguiente tipo:

"Vital. El trabajador generalmente se preocupa de estos tres campos cuando sucede algún tipo de percances".

"El trabajador es una realidad social conformada por el hombre como elemento esencial. Por tanto de

be ser protegido en sus necesidades naturales".

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" SEGUN
En estas respuestas no se vislumbra una clara concepción de la Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo.

Por otro lado, los que consideran que:

	IC1	IC2	IC3	IC4
"Es uno de los aspectos más importantes para la protección de los trabajadores".	6	3	2	9

"Es uno de los aspectos más importantes, el cual debe ser revisado y controlado constantemente"	6	3	2	9
---	---	---	---	---

a pesar de asignarle un Grado de Importancia, no hay en ellas elementos suficientes que permitan decir que estos trabajadores han asumido la Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo como un elemento clave en la lucha por la salud obrera. Sus respuestas se centran más que todo, al igual que las dos anteriores al aspecto Seguridad (protección) obviando el aspecto referido a la Higiene y al aspecto Psicosocial.

Totales	6	3	2	9
%	30%	15%	10%	45%

FUENTE: RECOLECCION PROPIA

IC1: La empresa

IC2: El Trabajador

IC3: La empresa y el trabajador

IC4: No especifican

PROTAGONISTA DE LA ACCION CUADRO N° 3

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" SEGUN

"PROTAGONISTA DE LA ACCION"

Dentro de este, se trata el papel que asume el trabajador actor y/o conductor de la Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo.

	IC1	IC2	IC3	IC4
1	/			
2				/
3				/
4		/		
5				/
6	/			
7	/			
8				
9		/		
10	/			
11				/
12		/		
13	/			
14				/
15				/
16	/			
17				/
18				/
19				/
20				/
Totales	6	3	2	9
%	30%	15%	10%	45%

FUENTE: RECOLECCION PROPIA

IC1: La empresa

IC2: El Trabajador

IC3: La empresa y el trabajador

IC4: No especifican

PROTAGONISTA DE LA ACCION

Dentro de éste, se trata el papel que asume el trabajador actor y/o conductor de la Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo.

El cuadro nos muestra que del total de los 20 entrevistados, 6 (30%) responsabilizan a la empresa, 3(15%) responsabilizan al trabajador, 2 (10%) a la empresa y al trabajador y 9 (54%) no especifican.

Entre los que le asignan a la Empresa el papel de actor en la conducción de la Salud, Higiene y Seguridad, están aquellos que consideran:

"Normas internas de cualquier empresa..."

"Las condiciones ideales en las cuales deben desenvolverse las actividades de una fábrica y/o empresa..."

Pareciera que estos trabajadores no se asumen como sujetos fundamentales dentro de la implementación de las Políticas de Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo y, como hemos visto, es el trabajador el que debe asumir ante todo la conducción de la Salud, Higiene, claro está, concibiendo ésta, como aquellas "normas" por medio de las cuales el trabajador puede llegar a convertirse en protagonista en la búsqueda

da de un ambiente de trabajo carente de inseguridad, que garantice la salubridad, es decir, la no enfermedad y por lo tanto, niveles de vida, calidad de vida más altos.

Igualmente ocurre con aquellos trabajadores que asumen como profesionistas de la acción a la empresa al trabajador. Entre los que se asumen como sujetos de la acción están:

"Los tres factores, en términos generales, deben ser como factores elementales para el trabajador las bases sobre las cuales debe sustentarse la actividad diaria de éste..."

"Son las condiciones indispensables para ejercer y cumplir con el trabajo y que tanto los trabajadores -

como la empresa deben velar por que se mantengan." "Es para mi una de las cosas más importantes para el trabajador..."

Al asumirse el trabajador como sujeto fundamental de la acción, podríamos decir que ha adquirido una cierta conciencia del papel que éste debe jugar en la obtención de su salud en la fábrica, ya no asume el papel de la típica "delegación". Se podría decir en este aspecto que es porque ha identificado a la forma de organización del trabajo como generadora de condiciones inseguras y que por lo tanto, no solamente le corresponde al empresario el mantener unas óptimas condiciones de trabajo, sino que es mediante su acción (trabajador), participación, intervención, que podrá lograr

la implementación de Políticas de Salud, Higiene y Seguridad Industriales dirigidas a su máximo beneficio.

Igualmente ocurre con aquellos trabajadores que asumen como protagonista de la acción a la empresa y al trabajador:

IIC1 IIC2 IIC3
"son las condiciones óptimas para un trabajador y deberían ser fiscalizadas tanto por la empresa como por los trabajadores".

"Son las condiciones indispensables para ejercer y cumplir con el trabajo y que tanto los trabajadores como la empresa deben velar porque se mantengan".

Totales	3	12	5
	15%	60%	25%

FUENTE: RECOLECCION PROPIA

- IIC1: De la empresa
- IIC2: Del trabajador
- IIC3: No especifican

OBJETIVO PERSEGUIDO

CUADRO N° 4

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJOS DE "EL NACIONAL" SEGUN "OBJETIVO PERSEGUIDO"

	IIC1	IIC2	IIC3
1	/		
2			/
3			/
4			/
5		/	
6	/		
7		/	
8			/
9			/
10			
11		/	
12	/		
13		/	
14		/	
15		/	
16		/	
17		/	
18		/	
19		/	
20		/	
Totales	3	12	5
%	15%	60%	25%

FUENTE: RECOLECCION PROPIA

IIC1: De la empresa
IIC2: Del trabajador
IIC3: No especifican

OBJETIVO PERSEGUIDO

Cuando analizamos el aspecto referido a Objetivo perseguido, es decir, en función de qué o quiénes deben implementarse las Políticas de Higiene y Seguridad en el Trabajo, nos encontramos que 13 (15%) expresan que deben ser en función de la empresa, 12 (60%) en función del trabajador y 5 (25%) no especifican.

Entre los que respondieron que la Salud, Higiene y Seguridad deben estar en función de la empresa están:

"Los tres aspectos, en términos generales, deben ser como factores elementales para el trabajador, las bases sobre las cuales debe sustentarse la actividad diaria de éste para una mejor productividad".

En esta respuesta, a pesar de que se le asigna un Grado de Importancia a la Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo, de que se asume el trabajador como protagonista de la acción, con lo que se podría pensar que se ha adquirido una "conciencia de lucha" en lo que respecta a la salud en la fábrica; ésta es concebida en términos de productividad, por lo tanto, se puede pensar que esta definición está más encaminada hacia el aspecto económico, dirigida al beneficio de la empresa y no al beneficio del trabajador, de su salud. La Salud, Higiene y Se-

guridad del Trabajo se internaliza como medios de disminuir y controlar los riesgos de accidentes y riesgos ambientales con el fin de maximizar el rendimiento de los obreros y a -
largar su capacidad productiva y no en términos de la salud ocupacional.

Igualmente se puede decir de los que consideran a -
la Salud, Higiene y Seguridad como:

"Las condiciones ideales en las cuales deben desen-
volverse las actividades en una fábrica y/o empresa
para un mejor rendimiento de las mismas".

"Conceptualmente pienso que es el mantenimiento de -
las mejores condiciones ambientales y técnicas para
que el trabajador (es) rinda efectivamente".

El trabajador no asume un papel como actor portador
de transformaciones, capaz de llevar la lucha de la salud, de
las condiciones de trabajo en un espacio central de sus rei-
vindicações, una lucha por la libertad y el control de la
organización del trabajo y convertirse en el elemento subje-
tivo de dicho proceso.

Entre los doce trabajadores que asumen a la Salud,

"Una manera de cubrir y proteger a los trabajadores,
además de velar por su salud y prevenirlo de enfer-

Higiene y Seguridad del Trabajo como aquellas "políticas, - normas, condiciones" que están encaminadas a beneficiar al trabajador, las respuestas se dan de diversas maneras:

"Es uno de los aspectos más importante para la protección de los trabajadores".

"Seguridad y protección para los trabajadores" del

"Para mí es lo primordial que debe existir en el trabajo: sin salud no hay nada".

En estos tipos de respuestas a pesar de que no se define una concepción del significado Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo, podemos ver que los trabajadores asumen ésta en función de obtener un mayor beneficio para ellos, la última de ellas podría ser expresión de las transformaciones que se han dado en la clase obrera en lo que se refiere a la percepción de las condiciones de trabajo y por ende, de su salud: "Para mi es lo primordial..." "...sin salud no hay nada" manifiestan que el problema de la salud y concretamente, de la salud en la fábrica constituyen elementos prioritarios a combatir, a reivindicar.

Dentro de este mismo renglón encontramos respuestas tales como:

"Una manera de cubrir y proteger a los trabajadores, además de velar por su salud y prevenirlo de enfer-

medades". no constituye elemento primordial de lucha dentro de las reivindicaciones laborales.

"Es el conjunto de normas y condiciones que deben existir para garantizar la salud y la vida del trabajador".

En los países capitalistas, Italia por ejemplo, los trabajadores han adquirido una clara consciencia del papel

"Normas de cualquier empresa para mantener un digno nivel de trabajo que tome en cuenta los riesgos del empleado".

por el contrario, valiéndose de las normas que ella establece, hacen valer el derecho de obtener

"Las condiciones óptimas de protección de la salud física y mental del trabajador".

Se plantea nuevamente la reivindicación en términos de salud, seguridad, en términos de la calidad de vida del trabajador. El crecimiento de los factores que generan insalubridad, es

la clase trabajadora se ha convertido en protagonista

Resumiendo, se podría decir que el trabajo se ha convertido en una actividad que hay que realizar, como algo obligado, que es un trabajo alienado y forzado que se comporta como un factor que sólo permite satisfacer necesidades

fuera de él, que como complemento, el trabajo se ha traducido en términos de riesgos, fatiga, daños para el trabajador, siendo "El Nacional" un ejemplo de esta situación: ritmos molestos, turnos enervantes, ambiente inhumano, sustancias insalubres, modernización tecnológica orientada a la eficacia-

de la producción, no constituye elemento primordial de lucha dentro de las reivindicaciones laborales.

En los países capitalistas, Italia por ejemplo, los trabajadores han adquirido una clara consciencia del papel que reviste la Salud, Higiene y Seguridad en la fábrica, - concibiendo ésta no en términos de beneficios para la producción, sino que por el contrario, valiéndose de las normas que ella establece, hacen valer el derecho de obtener la salubridad en la fábrica, lo que se traduciría en la obtención de la Salud; ésto lo logran a través de la no delegación para tratar estos problemas, de la participación directa de los trabajadores desde sus puestos de trabajo, del conocimiento de los factores que generan insalubridad, es - decir, la clase trabajadora se ha convertido en protagonista en la búsqueda del modo de construir un ambiente de trabajo a la medida del hombre, por lo que el problema de la salud ha pasado a constituir factor elemental dentro de la Contratación Colectiva.

Esta situación se ha dado de forma muy diferente en nuestro país. En Venezuela, las luchas obreras no han propiciado conflictos laborales en torno a esta problemática. Esto tiene su explicación tanto en la forma en la que se ha

dado el proceso de industrialización: dependiente del capitalismo mundial, como en la forma en que ha ocurrido el proceso de formación del movimiento obrero, un movimiento obrero representado por un sindicalismo burocratizado y partidista, que ha conducido las luchas obreras más que todo hacia los aspectos económicos.

"El Nacional" es evidencia de esta situación, si nos remitimos a las respuestas dadas nos encontramos que de los 11 (51%) trabajadores que respondieron directamente a la pregunta: ¿Qué es para Ud. la Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo, 8 (40%) la consideran en términos de beneficios para el trabajador y se asumen como protagonistas de la acción, de estos 8, solamente 2 (10%) participaron en la Comisión de Higiene y Seguridad, los restantes fueron miembros de otras comisiones. Pero aquí se nos presenta un problema y es el referido a la forma en cómo se dio el proceso de elaboración del Proyecto de Contrato; en este sentido, debemos admitir que el aspecto Salud, Higiene y Seguridad no constituyó -ni para los miembros de la Comisión, ni para el resto de las Comisiones- elemento primordial de lucha. Recordemos que la comisión de Higiene y Seguridad fue desintegrándose poco a poco hasta llegado el momento en que uno sólo de sus integrantes asistía a las reuniones. Por otra parte, los integrantes de las demás comisiones no mostraron en ningún momento, interés por este

tipo de cláusulas. Las discusiones se centraban más que todo en los aspectos económicos. No queremos decir con esto que el trabajador no tenga ningún interés en mejorar su ambiente de trabajo, sino que muchas veces a través del salario el trabajador puede satisfacer sus necesidades básicas, lo que lo lleva a darle una mayor prioridad a los asuntos económicos, sin que esto signifique que se encuentre conforme o satisfecha con las condiciones en que realiza su trabajo.

	A1	A2 ₁	A2 ₂	A3
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
Totales	12	1	2	5
%	60%	5%	10%	25%

FUENTE: RECOLECCION PROPIA

- A1: Expectativas positivas
- A2: Expectativas negativas: A2₁: tiene pocas expectativas
A2₂: no tienen expectativas
- A3: Expectativas ambiguas con respecto a las anteriores.

TIPO DE EXPECTATIVAS

CUADRO N° 5

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" SEGUN EL TIPO DE EXPECTATIVAS

Entrevistados, 12 (60%) tienen expectativas positivas, 3 (15%) tienen expectativas negativas y 5 (25%) tienen expectativas ambiguas con respecto a las anteriores.

	A1	A2		A3
		A2 ₁	A2 ₂	
1	/			
2				/
3	/			
4				
5	/			
6				/
7	/			
8	/			
9		/		
10	/			
11				/
12	/			
13			/	
14	/			
15				/
16	/			
17				/
18	/			
19	/			
20	/			
Totales	12	1	2	5
%	60%	5%	10%	25%

FUENTE: RECOLECCION PROPIA

- A1: Expectativas positivas
- A2: Expectativas negativas: A2₁: tiene pocas expectativas
A2₂: no tienen expectativas
- A3: Expectativas ambiguas con respecto a las anteriores.

TIPO DE EXPECTATIVAS

El cuadro nos muestra que de los 20 trabajadores entrevistados, 12 (60%) tienen expectativas positivas, 3 (15%) tienen expectativas negativas y 5 (25%) tienen expectativas ambiguas con respecto a las anteriores.

Entre los trabajadores que tienen expectativas positivas, nos encontramos que éstas varían entre aquellos que consideran que por medio del contrato se podría: "Añadir y mejorar las cláusulas del Contrato en lo referente a este tema". "Esperaba lograr la superación de una serie de fallas que se observan en Higiene y Seguridad Industrial". "...pienso que debe lograrse un buen avance en el contrato".

"Que se mejore en un 100% el área de trabajo. Construcción de botiquines de emergencia en las áreas de trabajo".

"Las poseo aún. Pienso, en el caso del Proyecto elaborado que allí están contenidas las principales ne-

las necesidades como para instrumentar en "El Nacional" una verdadera política dentro de estos renglones".

Preocupación por la carencia total de algo que normara la situación riesgosa que se presenta en "El Nacional".

"Básicamente la regulación de las tareas VDT".

Todas éstas son respuestas que se orientan de una u otra manera hacia el logro de mejores condiciones de trabajo; reflejan que los trabajadores están conscientes que existe un "cierto grado" de inseguridad en la empresa, que esta inseguridad proviene del sistema mismo de trabajo y que no existe ningún tipo de medidas que contrarreste y/o elimine el riesgo. Es de suponer que si estos trabajadores esperan que la situación se transforme, debe de haber por parte de ellos una participación en el logro de tal objetivo, participación que podrán lograr con la introducción de cláusulas al respecto en su contratación colectiva.

De los 12 trabajadores, 5 (25%) dicen haber dado un aporte directo a la consecución de mejoras en el aspecto Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo y 5 (25%) haber dado un aporte indirecto, quedando solamente 2 (10%) sin haber dado aportes. De estos 12, 9 (45%) contestaron directamente a

la pregunta: ¿Qué es para Ud. la Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo?, en donde 7 (35%) la contestaron en función del trabajador y 2 (10%) en función de la empresa.

Entre los trabajadores que tienen expectativas negativas, nos encontramos con:

"Pocos, ya que generalmente esta área se reserva para sectores que pasan mayor tiempo en la Empresa, sin embargo, es necesario para los periodistas, el establecimiento de un Seguro de Vida".

"En principio no tenía ninguno..."
"Ninguno..."

De estos tres trabajadores, 2(10%), no contestaron directamente a la pregunta: ¿Qué es para Ud. la Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo? y 1(5%) la contestó entendiendo la en función de un mayor beneficio para el trabajador.

Al no tener estos trabajadores expectativas positivas en el papel que debe jugar la Salud, Higiene y Seguridad dentro de la Contratación Colectiva, se podría decir que es porque no han logrado asumir la importancia que reviste la salubridad en la fábrica y que sus intereses se

centran en otros aspectos, lo podríamos corroborar con sus aportes: 2 (10%) no tuvieron ningún tipo de aporte y 1 (50%) dice haber tenido un aporte directo.

Entre los que tienen expectativas ambiguas, tenemos:

"Es relativo decir que un trabajador goce de buena - salud por una serie de factores, higiene deficiente y seguridad muy deficiente".

"En general son aspectos muy descuidados en nuestra contratación vigente que la contempla con artículos genéricos. La empresa sobre todo ha sido negligente en el área de Secretaría de Redacción y donde impera la nueva teconología".

"En los anteriores contratos, con respecto a la seguridad, éstos han sido tomados en forma omisa. No - pasándole la debida importancia que merece".

Estas respuestas, que no manifiestan ni expectativas positivas ni expectativas negativas, reflejan o bien que no se entendió la pregunta o que no se quiso asumir una postura determinada por cuanto su contestación podría comprometerlos de alguna manera.

A1: Aportes directos
A2: Aportes indirectos
A3: Ningún tipo de aportes
A4: No respondió

APORTES DADOS

CUADRO N° 6

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" SEGUN

De los 20 entrevistados, 7 (35%) tuvieron aportes directos, 6 (30%) aportes indirectos, 6 (30%) ningún tipo de aportes y 1(5%) no respondió.

	A1	A2	A3	A4
Entre los que tuvieron aportes directos tenemos:				
1	/			
2			/	
"Recorrido en la inspección que se hizo en la Empresa. Búsqueda de folletos que tratan la materia. Tratar de mejorar las condiciones de Seguridad".		/		
3		/		
4	/			
5		/		
6		/		
7			/	
"Participación en las reuniones. Sugerencias de algunas cláusulas. Aportes del informe".		/		
8		/		
9		/		
10				/
"Un conjunto de cláusulas sobre Salud, Higiene y Seguridad Industrial".		/		
11		/		
12		/		
13			/	
14	/			
"Artículos dirigidos al cuidado de la salud visual de los trabajadores de las áreas que trabajan con VDT (Video Display Terminal)".	/			
15	/			
16	/			
17			/	
18	/			
19	/			
Entre los que tuvieron un aporte indirecto están:				
20		/		
Totales	7	6	6	1
%	35%	30%	30%	5%

FUENTE: RECOLECCION PROPIA

A1: Aportes directos

A2: Aportes indirectos

A3: Ningún tipo de aportes

A4: No respondió

APORTES DADOS

De los 20 entrevistados, 7 (35%) tuvieron aportes directos 6 (30%) aportes indirectos, 6 (30%) ningún tipo de aportes y 1(5%) no respondió.

Entre los que tuvieron aportes directos tenemos:

"Recorrido en la inspección que se hizo en la Empresa. Búsqueda de folletos que tratan la materia. Tratar de mejorar las condiciones de Seguridad".

"Participación en las reuniones. Sugerencias de algunas cláusulas. Aportes del informe".

"Un conjunto de cláusulas sobre Salud, Higiene y Seguridad Industrial".

"Artículos dirigidos al cuidado de la salud visual de los trabajadores de las áreas que trabajan con VDT (Video Display Terminal)".

Entre los que tuvieron un aporte indirecto están:

"Participé en varias reuniones sectoriales y planteé la inquietud. En las Asambleas Generales se discutió el tema también".

"Ciertamente el aporte, si vale y cabe el término, fue el de estimular a nivel de Comité Sindical, la mayor incorporación posible de cláusulas sobre esta materia y propiciar desde allí, como creo se logró, el tratamiento prioritario a esas áreas".

Ciertamente, este tipo de aportes no se puede comparar con aquel que tuvieron y han tenido los trabajadores italianos, en donde éstos, están adquiriendo una capacidad cada vez mayor para analizar su propia situación. Allá, las investigaciones sobre el ambiente se basan en una nueva metodología que ve al obrero no como un objeto sino como sujeto y protagonista de la encuesta, en todas las fases de la investigación. Las investigaciones en las fábricas, se inician con reuniones preparatorias en las que participan obreros, delegados, médicos y representantes sindicales (caso parecido a lo que se intentó hacer en "El Nacional", recordemos que la comisión de Higiene y Seguridad Industrial integrada por trabajadores y representantes sindicales, estaba asesorada por dos médicos industriales y un ingeniero industrial; que las reuniones hechas eran con la finalidad de discutir -al igual que en los casos italianos la realidad de cada sección de trabajo, hecho que podría ser posible, una vez realizada la inspección). Esto con el fin de poner al trabajador en condiciones de eva-

luar su propia situación. Y mediante la participación directa de los trabajadores en la evaluación de su situación, mediante el aporte en la reivindicación de la salud, los obreros italianos han logrado:

...reivindicar el derecho de investigar la situación ambiental, a impulsar modificaciones normativas y técnico-ambientales. Afrontan lo insalubre derivado de las condiciones ambientales y organizativas del trabajo. La extensión de los descansos, la puesta a disposición de los trabajadores de locales a utilizar en aquellos, la negociación y, tal vez, la reducción y reestructuración de la duración efectiva del horario de trabajo, la redefinición de la mayor indemnización. Locales, ritmos, criterios organizativos de los puestos de trabajo en cadena, son algunas de las intervenciones normativas re-
currentes. (1)

Muchos otros acuerdos, estatutos, etc., han logrado los trabajadores italianos mediante su aporte directo en la modificación del medio ambiente de trabajo. La salubridad se ha convertido para esos trabajadores en renglón fundamental dentro de la contratación colectiva.

En "El Nacional", el trabajador no ha logrado hacer de la salud, de las condiciones de trabajo, uno de los ejes fundamentales de lucha. Los aportes dados, no son de un peso

(1) Renzo Ricchi. Ob. cit. p.353.

al, que impliquen cambios en la situación habida. Por otra parte, tales aportes, o tal participación no fue en realidad -en la mayoría de los casos- como lo muestran las respuestas, afirmación que podríamos corroborar recordando la forma en la que se dio el proceso de elaboración del proyecto de contrato: la comisión de Higiene y Seguridad no llegó a funcionar realmente, la desincorporación progresiva de sus miembros, hizo imposible su funcionamiento y a los miembros de las demás comisiones no se les vio interés al respecto.

-No respondió-

Vemos entonces cómo se nos presenta una ruptura entre el discurso dado por los trabajadores (sus respuestas) y su real actuación (participación) en la elaboración del proyecto. A pesar de que las respuestas dadas en: Qué es - para Ud. la Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo, evidencian en algunos casos, una "cierta comprensión" de la importancia que reviste la salubridad en la Empresa, de que en muchos de los casos nos encontramos con grandes expectativas para el logro de mejores condiciones de trabajo, que según las respuestas dadas hubo aportes de la mayoría de los trabajadores, bien sea en la búsqueda de materiales, sugerencias, de cláusulas, etc., el proceso de elaboración del proyecto de contrato -como dijéramos- evidencia todo lo contrario.

Podemos confirmar lo antes dicho con las respuestas

CUADRO N° 7

dadas por los trabajadores que no tuvieron ningún tipo de aportes.

"NINGUNO" "EVALUACION AL RESPECTO"

"Se nombró una comisión especial para esta materia"

"Estuve en la comisión de mejoras de las cláusulas económicas".

"Ninguno, trabaje en otras áreas del contrato"

"No tuve ninguna participación"

-No respondió-

1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
Totales	6	3	2	1	1	4	3
%	30%	15%	10%	5%	5%	20%	15%

FUENTE: RECOLECCION PROPIA

- A1: Evaluación positiva
- A2: Evaluación negativa:
 - A2₁: Responsabilizan a la empresa
 - A2₂: Responsabilizan a la empresa y a los trabajadores
 - A2₃: Responsabilizan a los trabajadores y al sindicato.
 - A2₄: Responsabilizan a todas las partes.
 - A2₅: No especifican
- A3: No respondieron

EVALUACION AL RESPECTO CUADRO N° 7

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" SEGUN
"EVALUACION AL RESPECTO"

	A1	A2					A3
		A2 ₁	A2 ₂	A2 ₃	A2 ₄	A2 ₅	
1					1		
2		/					
3							
4	/					/	
5	/						
6						/	
7	/						
8	/						
9		/					
10						/	
11						/	
12							
13	/						
14						/	
15		/					
16	/						
17				/			
18				/			
19						/	
20						/	
Totales	6	3	2	1	1	4	3
%	30%	15%	10%	5%	5%	20%	15%

FUENTE: RECOLECCION PROPIA

A1: Evaluación positiva

A2: Evaluación negativa: A2₁: Responsabilizan a la empresa

A2₂: Responsabilizan a la empresa y a los trabajadores

A2₃: Responsabilizan a los trabajadores y al sindicato.

A2₄: Responsabilizan a todas las partes.

A2₅: No especifican

A3: No respondieron

EVALUACION AL RESPECTO

El cuadro nos muestra que de los 20 entrevistados 6 (30%) tienen una evaluación positiva, 11(55%) tienen una evaluación negativa y 3(15%) no respondieron.

Entre los que tienen evaluación positiva, nos encontramos:

"Por vez primera se introduce una serie de cláusulas sobre el tema, apenas si existían dos o tres cláusulas referentes a Higiene y Seguridad y se encontraban dispersas".

"Creo que de aprobarse totalmente las cláusulas de Higiene y Seguridad, "El Nacional" será el primer periódico en lograr una conquista importante en este sentido y marcará pautas para otros contratos. Para el beneficio colectivo creo que cubre todas las áreas".

"Se ha logrado un buen avance en esta materia, creo que las cláusulas que han sido incorporadas son muy buenas, espero que por medio de ellas se logre mejorar el área de trabajo para así poder trabajar con seguridad".

Estas respuestas muestran que aunque los trabajadores no tuvieron una participación activa en la elaboración de las cláusulas de Higiene y Seguridad, están contentos con los resultados obtenidos en el proyecto. De estos 6 trabajadores, 2(10%) no tuvieron ningún tipo de aportes, 2 (10%) tuvieron aportes indirectos y 2(10%) dicen haber tenido aportes directos.

Entre los que tienen una evaluación negativa, tenemos:

"Se ha elaborado un proyecto de contrato que hace más énfasis en lo económico que en los beneficios sociales fundamentalmente porque los artículos consagrados en el actual contrato para esa materia (higiene y seguridad) no han sido respetados por la empresa. Lo que se impone es hacer respetar los actuales artículos del contrato colectivo".

"A nivel personal pienso que se ha dado un carácter muy precario en lo que se refiere a la salud, higiene y seguridad industrial, en otras palabras se ha dado una poca importancia por parte de la empresa. Ejm.: en las áreas de producción, específicamente en el área de montaje no existen botiquines de emergencia, extractores de aire, extinguidores, lo cual es necesario su actuación directa, los que podrán obtener mejoras-

sario para la seguridad y salud de un trabajador y en cuanto a nivel colectivo, se asemejan las conclusiones".

"En principio, a nivel personal, sentimos los efectos de lo que a nivel colectivo está sucediendo. Existe un claro abandono del aspecto salud y del aspecto higiene. En seguridad es más grave fuera o en las cercanías del local del diario, lo cual debería la empresa prever en favor de sus trabajadores. Por asuntos de horarios es necesario la protección del personal en horas de la noche en los alrededores del diario".

Estas respuestas nos reflejan en un cierto sentido cómo se dio el proceso de elaboración del proyecto de contrato y específicamente lo concerniente a la Salud, Higiene y Seguridad Industriales. Partiendo del hecho de la insalubridad de la empresa, de sus malas condiciones de trabajo, ciertamente, existe un abandono en lo que respecta a la Higiene y Seguridad Industrial, igualmente ésta no ha sido tratada en la elaboración del proyecto de contrato con la importancia que amerita y en este sentido no hay que responsabilizar solamente a la empresa, recordemos que son los trabajadores mediante su actuación directa, los que podrán obtener mejoras.

en este aspecto y que mediante su lucha por unas mejores condiciones de trabajo, por obtener un sitio salubre, luchan a la vez contra la organización del trabajo ya que cuando se habla de ambiente insalubre, se habla de organización del trabajo. En este sentido es responsabilidad tanto de la empresa y mayormente de los trabajadores y sindicatos el lograr las mejoras correspondientes, más cuando se está en la fase de elaboración de contratación colectiva, momento en el cual los trabajadores pueden reivindicar aquellos aspectos de los cuales adolece. Pero ciertamente, éste ha sido un contrato en el cual se ha privilegiado más que todo el aspecto económico.

Siguiendo la línea de los que tienen una evaluación negativa del contrato, hay quienes en lugar de responsabilizar a la empresa, responsabilizan al sindicato y a los trabajadores:

"A nivel personal, una gran indiferencia de los trabajadores y por parte de la empresa. Los problemas de higiene y seguridad industrial son palpables y los trabajadores manifiestan apatía ante esos problemas - no se ha tocado este tema".

Hay otros que consideran:

"A nivel personal y colectivo me produjo frustración.

- 1) Se presentó un informe sobre diversas fallas de seguridad, espacio, cables eléctricos, etc. y - aún la situación sigue igual. Y entendiendo que este informe era para solucionar una situación, ya, ahora.
- 2) Hubo poca participación de los interesados por aportar soluciones o consejos.
- 3) Hay un quietismo impresionante para aceptar situaciones de incomodidad que afectan la salud física y mental de los trabajadores. Ejemplo: en días pasados, hubo una falla del sistema de aire acondicionado (dos días) y era una situación insostenible, especialmente por el calor y nadie protestaba, o sugería algo. Yo me dirigí a algunos compañeros del sindicato y no hubo siquiera el interés de buscar una solución temporal (ventilador, etc.)".

"A nivel personal, una gran indiferencia de los trabajadores y por parte de la empresa. Los problemas de higiene y seguridad industrial son palpables y los trabajadores manifiestan apatía ante esos problemas que los tocan diariamente".

"Me limito a un comentario que pienso encierra en -

buena parte la realidad del diario en la materia: ni la empresa ni los trabajadores han prestado hasta ahora la debida importancia a la referida materia. Salud, Higiene y Seguridad, son, en "El Nacional", asuntos que internamente pareciera no preocupar a nadie y, consecuentemente, frente a estos renglones ha habido un cierto descuido por parte de los trabajadores al no reclamar de la empresa las mejores condiciones, para así realizar su trabajo".

EOAD

Igualmente, éstas son respuestas que nos reflejan la forma real en la que se dio el proceso de elaboración de cláusulas de Higiene y Seguridad Industriales.

Es de hacer resaltar que de los tres trabajadores que no respondieron esta pregunta, uno es delegado sindical, otro Secretario General y el tercero, perteneció a la comisión de Higiene y Seguridad Industrial. El no responder a la pregunta podría traducirse en el no querer asumir una posición en la materia, ya que de hacerlo se tendría que admitir que la Salud, Higiene y Seguridad Industriales no jugaron un papel determinante en la Contratación Colectiva, que fueron aspectos que tanto los trabajadores, delegados y secretarios generales, no le dedicaron importancia y que esto se debe tal vez a que se sigue considerando a la Salud, Higiene y Seguridad -

en términos monetarios, siendo lo más importante, las reivindicaciones de tipo económico.

Cuando introdujimos las variables: edad, sexo, grado de instrucción, profesión u oficio y filiación política, era porque creíamos que éstas influían en mayor o menor grado en la percepción sobre la Salud, Higiene y Seguridad Industriales. Los resultados obtenidos nos demostraron lo siguiente:

EDAD

Nosotros partíamos del hecho de que sí había una relación entre la edad y la ocurrencia de accidentes: a medida que la edad aumenta hay una disminución de accidentes y así lo han demostrado investigaciones realizadas por la Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio del Trabajo - (Según datos suministrados por esta Dirección, el porcentaje de mayores accidentes se da entre los 19 y 24 años: 28,6% seguido por quienes tienen entre 25 y 30 años: 26 % lo que significa que entre los 19 y 30 años se ubica el 54.6% de accidentes. El porcentaje menor de accidentes se ubica entre los 55 y 60 años, 2.7%, seguido por los que tienen más de 61 años, 0.9%); igualmente podría haber una relación entre la edad y al percepción de la Salud, Higiene y Seguridad Industrial. Considerábamos que los trabajadores de mayor edad po-

(*) Oficina Internacional del Trabajo. Ob. cit.

dían tener un "nivel más consciente" sobre la importancia - que para él reviste la Salud, Higiene y Seguridad Industrial. En investigaciones realizadas con respecto a actitudes hacia la seguridad, se dice que los trabajadores de mayor edad son los que aparentemente tienen más experiencia en los puestos de trabajo, además de ser personas "maduras" y "conscientes" de allí que ejecuten el trabajo con una mayor efectividad y presten mayor atención a la Seguridad e Higiene que los trabajadores más jóvenes (*). Para nosotros el "nivel de consciencia" estará dado en términos de haber asumido el proceso de trabajo como generador de condiciones inseguras y en consecuencia se preocupen por obtener condiciones seguras de trabajo.

El cuadro nos muestra lo siguiente:

De un total de 8 personas que se ubican entre los 20-30 años, 4 (50%) caen en A1, es decir, contestaron directamente a la pregunta ¿Qué es para Ud. la Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo?; de los 10 que se encuentran entre los 31-40 años, 6 (60%) se ubican en este aparte y de los dos que están entre los 41 y más, 1 (50%), pertenece también a este renglón.

Para A2 (no contestaron directamente a la pregunta) la distribución fue de la siguiente manera: del total de 8

(*) Oficina Internacional del Trabajo. Ob. cit.

(20-30 años) hubo 4 (50%); de los 10 (31-40), 4 (40%) contestaron la pregunta y de los 2 (41 y más), 1 (50%) se ubica en este aparte.

Los datos aquí obtenidos nos demuestran que no parece haber ninguna relación entre la edad y la percepción-actitud que se tenga sobre la Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo. Esto puede deberse en primer lugar, a lo pequeño de nuestro universo: 20 personas y en segundo lugar, se trata de un universo relativamente joven en su mayoría, solamente 2(10%) personas se ubican entre los 41 años y más; 10 (50%) entre los 31 y 40 años y 8 (40%) entre los 20-30 años, estando un 15 (75%) entre los 20-35 años; por lo que no puede haber una marcada concentración de datos que nos permita establecer una relación entre esta variable y la pregunta, o en todo caso, lo que hay es un grado de asociación insignificante.

SEXO:

Con esta variable queríamos establecer si existía alguna relación entre el sexo y la percepción-actitud ante la Seguridad del Trabajo. Esta relación no fue posible establecerla debido a la baja participación de las mujeres entrevistadas. De las 20 personas, 3(15%) eran mujeres. Los datos en todo caso, nos demuestra, que a pesar del progresivo aumento que ha tenido la población femenina en el mercado de-

trabajo, ésta sigue teniendo una dispersión en cuanto su participación en las luchas reivindicativas, dispersión que viene dada por las mismas condiciones que hacen el trabajo-femenino en donde se le asigna mayormente tareas "secundarias" y sujetas a la discriminación salarial, aunado a "... el insuficiente contenido de las leyes de protección laboral hacia el trabajo femenino; la ausencia de contratación-colectiva; el insuficiente contenido de las cláusulas contractuales y la garantía de su cumplimiento" (2).

Grado de Instrucción

Nosotros habíamos partido del hecho de considerar al trabajador de "El Nacional" como poseedor de una alta "actitud crítica", decíamos que a pesar de no ser una masa trabajadora homogénea, todos se caracterizaban por estar dentro de la llamada alfabetización: de los 20 trabajadores entrevistados, uno tiene un nivel de educación primaria (6to. grado); 6 tienen un nivel de secundaria incompleta; 4 secundaria completa; 2 nivel superior incompleto y 7 superior completo, datos que nos reflejan el cambio que ha ido ocurriendo en la fuerza de trabajo, en donde se ha venido dando un

(2) Ana Moya; Lisbeth Nuñez. Situación de la Mujer Trabajadora. Esfuerzo. Año I, N.º 5, Abril de 1980. Caracas, p.17.

mejoramiento en la calidad de la misma. Según datos estadísticos, el nivel educativo de la fuerza de trabajo ha mejorado y a medida que pasa el tiempo, las personas que ingresan al mercado de trabajo lo hacen con un mayor nivel de educación, con una preparación adecuada que les permite asumir -

Queríamos ver si la profesión u oficio influye en la percepción-actitud de la Salud, Higiene y Seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos revelan que hay un nivel de asociación insignificante. La significación que se ve en los que se concentran en Redacción, se debe a que fueron la mayoría del universo. Se esperaba que aquellas secciones que trabajan con máquinas VDT se concentraran en AI ya que

El trabajador de "El Nacional" decíamos que debería ser una expresión de esta situación y con mayor motivo debido al tipo de producto que se produce en dicha empresa: la Noticia.

En ellas impera con mayor rigurosidad el uso de la nueva tecnología. Igual se pensaba de los trabajadores de Rotativo y Bobinado, por ser las secciones que presentan mayores problemas en cuanto a condiciones de trabajo. Por otro lado, la mayoría de los integrantes de la comisión de Higiene y Seguridad Industrial pertenecía a estas áreas de trabajo.

Pero de nuevo, los resultados obtenidos, no evidenciaron grado de significación. En todo caso, los datos nos demuestran que nuestro sistema educativo es expresión de la ideología capitalista, en donde el énfasis puesto en el desarrollo de la educación media y superior tiene como motivación básica la formación y capacitación de mano de obra para satisfacer los requerimientos del sector productivo y no por el impacto que la educación pueda tener sobre el proceso cultural, la movilidad social y el grado de participación de los diferentes grupos y clases sociales de la pobla

ción. El sistema educacional y las políticas instrumentales del Estado, están implícitamente adaptadas a los intereses del aparato productivo.

Profesión u oficio:

Queríamos ver si la profesión u oficio influye en la percepción-actitud de la Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo. Los resultados obtenidos revelan que hay un nivel de asociación insignificante. La significación que se ve en los que se concentran en Redacción, se debe a que fueron la mayoría del universo. Se esperaba que aquellas secciones que trabajan con máquinas VDT se concentraran en AI ya que en ellas impera con mayor rigurosidad el uso de la nueva tecnología. Igual se pensaba de los trabajadores de Rotativa y Bobinado, por ser las secciones que presentan mayores problemas en cuanto a condiciones de trabajo. Por otro lado, la mayoría de los integrantes de la comisión de Higiene y Seguridad Industrial pertenecía a estas áreas de trabajo.

Filiación Política (Ver Cuadros).

A pesar de que de los 20 entrevistados 5 (42,45%) son de izquierda y 3(27,27%) son de pro-izquierda, no parece haber relación entre filiación política y la percepción so -

bre la S.H.S.I. Se esperaba que el trabajador de izquierda tuviera una posición crítica, actuante que fuera ejemplo de trabajo, no encerrada en sí misma, sino volcada a la clase oprimida, una izquierda participante y que haga participar a las masas, porque de sus intereses se trata principalmente, capaz de orientación teórico-cultural y de organización práctica. deberían estar condicionadas por las anteriores (edad, sexo, etc.).

Se hicieron cruces entre todas y cada una de las variables no presentando éstas grado de asociación significativo, lo que indica que este tipo de relación no se detecta en las variables relacionadas (Ver cuadros).

Se pensó también que este tipo de variables podía influir en los Aportes dados al contrato (Pregunta N° 3); los resultados obtenidos fueron similares a los anteriores. Ante este hecho, se cruzaron cada una de las variables con las preguntas restantes (Expectativas y Evaluación), correlacionándose también variables con variables, presentándose tan sólo niveles de asociación insignificantes como lo indican los resultados obtenidos (Ver Cuadros). Sin embargo, el problema puede radicar en el hecho de que el universo manejado fue muy pequeño para poderse detectar cierto grado de asociación entre las diversas variables.

no solamente en cuanto a contenido de las cláusulas, sino principalmente en lo concerniente a la participación e in-

La investigación que hemos realizado se proponía establecer un conjunto de relaciones entre las incidencias que tiene la organización del trabajo y la actitud-percepción de los trabajadores frente a la Higiene y Seguridad Industrial. Asimismo, éramos de la idea que la edad, sexo, profesión u oficio, filiación política, eran elementos que nos podían ayudar a develar el significado y la importancia que para los trabajadores tiene la Higiene y la Seguridad Industrial, de allí - que utilizáramos una serie de aspectos que de una u otra manera, si ésto era así, deberían estar condicionadas por las anteriores (edad, sexo, etc.).

Los resultados, si bien no nos llevaron a hacer la conformación de alguna tipología en particular, sí pudimos evidenciar lo siguiente:

Del análisis hecho a cada una de las preguntas realizadas, se desprende que existe una contradicción y ambivalencia entre el discurso y la práctica a tres niveles:

1. Entre lo que se hace lo que se dice.
2. En el seno de lo que se hace y lo que se dice (consistencia e inconsistencia de las respuestas).
3. Entre la teoría y la práctica.

Lo que en un principio parecía que iba a ser todo un modelo de Política de Salud, Higiene y Seguridad Industrial, no solamente en cuanto a contenido de las cláusulas, sino - principalmente en lo concerniente a la participación e in -

Los trabajadores siguen teniendo una actuación par-
ticipativa, con no menos escasos niveles de formación política
sindical, cuya consciencia se sigue expresando hacia la
defensa de aspectos económicos que a la lucha por
la salud.

Aquello que los trabajadores decían ser "...el con-
junto de condiciones que deben existir para garantizar la
salud y la vida del trabajador", "Normas internas de cual-
quier empresa para mantener un digno nivel de trabajo que
tome en cuenta los riesgos del empleado". Que se expresaban
del proyecto en términos de "...allí están contenidas las
principales necesidades como para instrumentar en El Nacio-
nal una verdadera política dentro de estos tres renglones",
"...se espera por su aprobación", "El Nacional, será el pri-
mer periódico en lograr una conquista importante en este sen-
tido y marcará pautas para otros contratos..."Tuvo en su ma-
yoría una participación dirigida a "ninguna, trabajé en otra
área del contrato", "No tuve ninguna participación", "Ningu-
na". Cuyos resultados (que se evidencian en el número de cláu-
sulas que fueron aprobadas en la contratación colectiva) ter-
minaron en un contrato que "hace más énfasis en lo económico
que en los beneficios sociales...", dándose por consiguiente
"...un carácter muy precario a lo que se refiere a la Salud,
Higiene y Seguridad Industrial".

Los trabajadores siguen teniendo una actuación pasiva, con no menos escasos niveles de formación político-sindical, cuya consciencia se sigue expresando hacia la reivindicación de aspectos económicos que a la lucha por la salud.

Las variables escogidas como dependientes, resultaron ser totalmente independientes, con lo cual no negamos que dichas variables puedan influir en la percepción de los trabajadores hacia la Higiene y Seguridad Industrial sino que en nuestro universo estudiado no fue posible establecer niveles de asociación.

La Dirección Sindical, por su parte, no le asigna importancia a la Salud, Higiene y Seguridad Industrial, lo que evidencia la falta de formación en estos aspectos.

Los sindicatos han puesto mayor empeño en las reivindicaciones económicas que aunado al conjunto de intereses de naturaleza burocrática, se convierten en el causante fundamental de la pasividad que se observa en las luchas de los trabajadores, no lográndose diferenciar la izquierda significativamente de esta gestión reivindicativa-económica y en las formas de democracia y participación de los trabajadores.

Todo este conjunto de caracterizaciones a las cuales hemos arribado, son las que conforman nuestra primera aproximación de la investigación.

	EDAD			TOTAL
	20-30	31-40	41 y más	
A1	4 50%	6 60%	1 50%	11
A2	4 50%	4 40%	1 50%	9
TOTAL	8	10	2	20

FUENTE: Recolección propia

A.1. Contestaron directamente a la pregunta

A.2. No contestaron directamente a la pregunta

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" POR TIPO DE RESPUESTA
SEGUN EDAD

	EDAD			TOTAL
	20-30	31-40	41 y más	
A1	4 50%	6 60%	1 50%	11
A2	4 50%	4 40%	1 50%	9
TOTAL	8	10	2	20

FUENTE: Recolección propia

A.1. Contestaron directamente a la pregunta

A.2. No contestaron directamente a la pregunta

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" SEGUN SEXO POR TIPO DE RESPUESTA

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" POR TIPO DE RESPUESTA

	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
A1	10 58.82%	1 33.33%	11
A2	7 41.17%	2 66.66%	9
TOTAL	17	3	20

FUENTE: Recolección propia

FUENTE: Recolección propia

CUADRO N° 3

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" POR TIPO DE RESPUESTA

SEGUN GRADO DE INSTRUCCION

	Transcripción	GRADO DE INSTRUCCION					TOTAL
		Primaria	MEDIA		SUPERIOR		
			1-3 años	4 años y +	Incompleta	Completa	
A1	1	-	3	1	2	5	11
A2	3	-	50%	25%	100%	71,42%	3
A2	4	1	50%	75%	-	28,57%	20
TOTAL		1	6	4	2	7	

FUENTE: Recolección propia

CUADRO N° 4

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" SEGUN PROFESION U OFICIO

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" POR TIPO DE RESPUESTA
 SEGUN FILIACION POLITICA

	PROFESION U OFICIO					TOTAL
	Transcripción	Fotomecánica	Redacción	Montaje	Rotativa	
A1	1 25%	1 100%	6 75%	1 33.33%	2 50%	11
A2	3 75%	-	2 25%	2 66.66%	2 50%	9
TOTAL	4	1	8	3	4	20

FUENTE: Recolección propia

FUENTE: Recolección propia

CUADRO N° 5

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" POR TIPO DE RESPUESTA
SEGUN FILIACION POLITICA

		FILIACION POLITICA			TOTAL
		Izquierda	Pro-Izq.	Ninguna	
B3	A1	5 100%	3 100%	3 25%	11
TOTAL	A2	-	-	9 75%	9
TOTAL		5	3	12	20

B1: Mayor grado de importancia
 B2: Menor grado de importancia
 B3: Grado de importancia relativo
 B4: No le asignan grado de importancia

FUENTE: Recolección propia

CUADRO N° 6

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" SEGUN EDAD POR GRADO DE IMPORTANCIA

	EDAD			TOTAL
	20-30	31-40	41 y más	
B1	3 37.5%	4 40%	-	7
B2	3 37.5%	2 20%	1 50%	6
B3	1 12.5%	1 10%	-	2
B4	1 12.5%	3 30%	1 50%	5
TOTAL	8	10	2	20

FUENTE: Recolección propia

- B1: Mayor grado de importancia
 B2: Menor grado de importancia
 B3: Grado de importancia relativo
 B4: No le asignan grado de importancia

CUADRO N° 7

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" SEGUN SEXO POR GRADO DE IMPORTANCIA

	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
B1	7 41.17%	-	7
B2	5 29.41%	1 33.33%	6
B3	1 5.88%	1 33.33%	2
B4	4 23.52%	1 33.33%	5
TOTAL	17	3	20

FUENTE: Recolección propia

CUADRO N° 8

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" SEGUN GRADO DE INSTRUCCION POR GRADO DE IMPORTANCIA

Grado de Importancia	Trascripción	GRADO DE INSTRUCCION					TOTAL
		Primaria	MEDIA		SUPERIOR		
			1-3 años	4 años y +	Incompleta	Completa	
B1	25	-	3 50%	1 25%	-	3 37.5%	7
B2	1	100%	2 33.33%	2 50%	-	1 12.5%	6
B3	25	-	1 16.66%	-	-	1 12.5%	2
TOTAL B4	4	-	-	1 25%	1 100%	3 37.5%	5
TOTAL		1	6	4	1	8	20

FUENTE: Recolección propia

FUENTE: Recolección propia

CUADRO N° 9

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" SEGUN PROFESION U OFICIO POR GRADO DE IMPORTANCIA

	PROFESION U OFICIO					TOTAL
	Transcripción	Fotomecánica	Redacción	Montaje	Rotativas	
B1	1 25%	-	3 37,5%	-	3 75%	7
B2	2 50%	-	1 12.5%	2 66.66%	1 25%	6
B3	-	1 100%	1 12.5%	-	-	2
B4	1 25%	-	3 37.5%	1 33.33%	-	5
TOTAL	4	1	8	3	4	20

FUENTE: Recolección propia

CUADRO N° 10

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DE "EL NACIONAL" SEGUN FILIACION POLITICA POR GRADO DE IMPORTANCIA

	FILIACION POLITICA			TOTAL
	Iquierda	Pro-Izquierda	Ninguna	
B1	2 40%	2 66.66%	3 25%	7
B2	-	-	6 50%	6
B3	-	1 33.33%	1 8.33%	2
B4	3 60%	-	2 16.66%	5
TOTAL	5	3	12	20

FUENTE: Recolección propia

FUENTE: Recolección propia

IC1: La empresa
 IC3: La empresa y el trabajador
 IC4: No específica

ARAUJO, Orlando. Situación Industrial en Venezuela. U.C.V. Caracas, 1.959.

ARENAS, Georgina; BALLIACHE, Dilioia; GASCON, Marta y otros. Primeras Manufacturas. U.C.V. Escuela de Trabajo Social. (Material mimeografiado). Caracas, 1.979.

ARENAS, Georgina; GONZALES, Elizabeth; HERRERO, Angeles. Características de la Organización Sindical Textil Venezolana: Unión de Trabajadoras de la Industria Textil, Confec-
ción y Similares del D.F. y Edo. Miranda (UTIT) y Sindica-
to Unico Textil y Similares del Edo. Aragua (SUT), 1.958 -
1.980. U.C.V. FACES. Escuela de Trabajo Social. Caracas, -
1.980

BIBLIOGRAFIA

ARGYLE, Michel. Psicología Social del Trabajo. Ediciones S.A. España, 1.977

BARTRA, Roger. Breve Diccionario de Sociología Marxista. Editorial Grijalbo, S.A. México D.F., 1.973

BASAGLIA, Franco. La Salud de los Trabajadores, Aportes pa-
ra una Política de Salud. Editorial Nueva Imagen, México, -
1.978

ARAÚJO, Orlando. Situación Industrial en Venezuela. U.C.V. Prevención de Accidentes en las Empresas Metalmeccánicas - Caracas, 1.969.

ARENAS, Georgina; BALLIACHE, Dilcia; GASCON, Marta y otros Primeras Manufacturas. U.C.V. Escuela de Trabajo Social. - (Material mimeografiado). Caracas, 1.979.

ARENAS, Georgina; GONZALES, Elizabeth; HERRERO, Angeles. - Características de la Organización Sindical Textil Venezolana: Unión de Trabajadores de la Industria Textil, Confec- ción y Similares del D.F. y Edo. Miranda (UTIT) y Sindica- to Unico Textil y Similares del Edo. Aragua (SUT). 1.958 - 1.980. U.C.V. FACES. Escuela de Trabajo Social. Caracas, - 1.980

ARGYLE, Michel. Psicología Social del Trabajo. Ediciones - S.A. España, 1.977

BARTRA, Roger. Breve Diccionario de Sociología Marxista. - Editorial Grijalbo. S.A. México D.F., 1.973

BASAGLIA, Franco. La Salud de los Trabajadores. Aportes pa- ra una Política de Salud. Editorial Nueva Imagen. México, - 1.978

BASTIDAS, Delia de Pérez y Otros. Algunos Aspectos de la -
Prevención de Accidentes en las Empresas Metalmeccánicas -
del Area Metropolitana de Caracas. U.C.V. FACES. Escuela -
de Trabajo Social. Caracas, 1.979.

Caracas, 1.981.

BLUM, Milton. Psicología Industrial. Sus Fundamentos Teóri-
cos y Sociales. Editorial Trilla. México, 1.977.

Caracas, 1.981

BRAVERMAN, Harry. Trabajo y Capital Monopolista. Editorial
Nuevo Tiempo. México. 1.975.

TRIAL, Ruido y Calor. s.p.f.

CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Edi-
torial "El Ateneo". Buenos Aires, 1.979.

tores. Madrid, 1.976

CENTRO DE ESTUDIO DE INVESTIGACION LABORALES. La Actuación
de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores en la De-
terminación de las Condiciones de Trabajo a través de las-
Convenciones Colectivas de Trabajo. (Mimeografiado). Bue -
nos Aires, 1.982

CHOSSUDOVKY, Michel. La Miseria en Venezuela. Editorial -
Vadell Hermanos. Valencia, 1.979

. Primeras Jor-
nadas Nacionales Interdisciplinarias Sobre Condiciones de-
Trabajo. CEIL. Año VI. N°X. Octubre, 1.983. Buenos Aires.

Caracas.

ESFUERZO, Carlos Eduardo Febres. Año I N°5 Abril de 1.980
C.A. EDITORA "EL NACIONAL". Contrato Colectivo de Trabajo.
Caracas, 1.976

FEBRES, Carlos Eduardo. El Movimiento Obrero Venezolano. ¿Crisis o Gestos Institucionales? (Mimeografiado). Caracas, 1983
Caracas, 1.981.

FRIEDMANN, George. Problemas del Movimiento Obrero en Venezuela. Editorial Sudamericana. Buenos Aires.
cas, 1.981

CONSEJO VENEZOLANO DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. Ruido y Calor. s.p.i.

CORIAT, Benjamín. Ciencia, Técnica y Capital. H. Blume Editores. Madrid, 1.976
Laboratorio Educativo, Caracas, 1.978

_____. El Taller y el Cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. Siglo-XXI Editores. Madrid, 1.982.

SODIO, Julio. El Movimiento Obrero Venezolano. 1.850-1.944

CHOSSUDOVKY, Michel. La Miseria en Venezuela. Editorial Vadel Hermanos. Valencia, 1.979

_____. El Movimiento Obrero Venezolano. 1.945-1.980

ESFUERZO. Carlos Eduardo Febres. Año I N°5 Abril de 1.980
Caracas.

ESFUERZO. Carlos Eduardo Febres. Año II, N°7 y 8 Agosto-Diciembre, Caracas. 1.981

FEBRES, Carlos Eduardo. El Movimiento Sindical ¿Actor Social o Gestor Institucional? (Mimeografiado). Caracas. 1983

FRIEDMANN, George. Problemas del Maquinismo Industrial. Editorial Sudamericana. Buenos Aires.

GARAY, Juan. Legislación Laboral Práctica. Sexta Edición. Editorial Texto. Caracas. s.f.

GIRARDI, Giulio. La Fábrica como Cultura Alternativa. Cuadernos de Educación. Laboratorio Educativo. Caracas, 1.978

_____ . Cultura y Liberación. Cuadernos de Educación. Laboratorio Educativo. Caracas, 1.982

GODIO, Julio. El Movimiento Obrero Venezolano. 1.850-1.944 Tomo I. Editorial Ateneo de Caracas. Caracas, 1.980

_____ . El Movimiento Obrero Venezolano. 1.945-1.980 Tomo II. Editorial Ateneo de Caracas. Caracas, 1.982

GORZ, André. Crítica de la División del Trabajo. Ediciones de Bolsillo. Editorial Laia. Barcelona, 1.977

MARX, Carlos. El Capital. Décima tercera reimpresión. Vol 6
HALLER GILMER, B. von. Psicología Industrial. Ediciones -
Grijalbo. Barcelona-México, 1.963

MARIN, Gerardo. La Psicología Social en Latinoamérica. Idi
HILGARD, E.R. Introducción a la Psicología. Tomo II. Edi -
ciones Morata. Madrid, 1.966

MAYNTZ, Renate; HÖLNER, Kurt; HUBNER, Peter. Introducción
HURTADO, Yudeima y otros. Algunos Elementos de Análisis de
la Higiene y Seguridad Industriales en Venezuela. U.C.V. -
FACES. Escuela de Trabajo Social. Caracas, 1.979

MERCADO, Ely; FAVER, J.P. El Movimiento Obrero Venezolano
HYMAN, Richard. Relaciones Industriales. Una Introducción
Marxista. H. Blume Ediciones. Madrid, 1.981

JELAMBI, Octavio. Higiene y Seguridad Ocupacional. Organi-
zación de Bienestar Estudiantil. Caracas, 1.967

KAPLOV, Theodore. La Investigación Social. Segunda Edición
Editorial Laia. España, 1.974

LUZARDO, Alexander. Conformación y Desarrollo del Proleta-
riado en el Capitalismo Monopolista. U.C.V. FACES. Escuela

MITCHELL, G.S.; WAKELAY, H. Psicología de la Conducta Industrial de Sociología. Caracas, 1.978

Libros Mc. Graw-Hill. México, 1.977

MARX, Carlos. El Capital. Décima tercera reimpresión. Volúmen I. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1.977

Editorial Eudeba. Buenos Aires, 1.971

MARIN, Gerardo. La Psicología Social en Latinoamérica. Editorial Trilla. México, 1.975

O.I.F. Ginebra, 1.973

MAYNTZ, Renate; HOLMER, Kurt; HUBNER, Peter. Introducción a los Métodos de la Sociología Empírica. Editorial Alianza Madrid, 1.975

Ginebra 1.976

MERCADO, Ely; FAVER, J.P. El Movimiento Obrero Venezolano-1.896-1.935. Valencia. 1.976. (Mimeografiado)

Juan Mejías Baca y P.Z. Villa Nueva Editores.

Lima, 1.956

MINISTERIO DEL TRABAJO. Dirección de Empleo. Guía Ocupacional de la Prensa y Publicidad. Caracas, Diciembre de 1.982

Vadel Hermanos Editores. Valencia, 1.982

MOLINA PEÑALOSA, Manuel. Nacimiento y Desarrollo del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa. U.C.V. 1.977

Decreto de fecha 14 de marzo de 1.969

Caraca Oficial de la República de Venezuela N°1277

MURRUA CHEVESICH, Hugo y Otros. Manual de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Editorial Orba. La Habana, 1.977

MITH, C.S.: WAKELEY, H. Psicología de la Conducta Industrial. Libros Mc. Graw-Hil. México, 1.977

NEWCOMB, Teodoro. Manual de Psicología Social. Cuarta edición. Tomo I. Editorial Eudeba. Buenos Aires. 1.971

Nueva Imagen. México, 1.981

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Inspección del Trabajo. S.O.I.T. Ginebra. 1.973

Trabajo. Ediciones Morata, S.A. Madrid, 1.976

_____. La Prevención de Accidentes. Manual de Educación Obrera. Décima edición. Ginebra 1.976

PINILLA, Antonio. Psicología de las Actitudes y Relaciones de Trabajo. Juan Mejías Baca y P.Z. Villa Nueva Editores.

Lima. 1.956

PURROY, Ignacio. Estado e Industrialización en Venezuela. Vadel Hermanos Editores. Valencia. 1.982

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial en el Trabajo. Decreto de fecha 14 de marzo de 1.969

Gaceta Oficial de la República de Venezuela N°1277.

REPUBLICA DE VENEZUELA. Ministerio del Trabajo. Memoria y Cuenta. 1.982. V. Facultad de Ingeniería. Caracas, 1.972

RICCHI, Renzo. La Muerte Obrera. Investigación sobre los homicidios blancos y los Accidentes de Trabajo. Editorial-Nueva Imágen. México, 1.981

RUSSEL, A. Psicología del Trabajo. Ediciones Morata, S.A. Madrid, 1.976 ana. 1.969.

SABINO, Carlos. Metodología de la Investigación. Editorial El Cid. Buenos Aires. 1.978. s y Sociales. FACES. U.C.V. Caracas. 1.966

SALUD Y TRABAJO. N°4 Diciembre 1.982. México.

Seguridad Social. FACES. U.C.V. División SIC. Centro Gumilla. Año VL, N°441 Enero 1.982

SILVA, Ludovico. Teoría Y Práctica de la Ideología. Tercera Edición. Editorial Nuestro Tiempo. México, 1.975 ES. Escuela de Trabajo Social. Caracas, 1.980

SONNTAG, Heinz; Rafael de la Cruz. Estado e Industrialización en Venezuela. CENDES. Caracas. s.f. (Mimeografiado) e-ro (Mimeografiado).U.C.V. Caracas. s.f.

TORRES PARRA, Manuel. La Higiene y Seguridad Industrial en Venezuela. U.C.V. Facultad de Ingeniería. Caracas, 1.972

TORRAINE, Alaine. La Consciencia Obrera. (Traducción Inédita). Cátedra de Metodología. U.C.V. Escuela de Trabajo Social. Caracas, 1.983.

_____. Sociología de la Acción. Editorial Ariel. Barcelona-España. 1.969.

UZCATEGUI, Rafael. El Seguro Social Obligatorio. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. FACES. U.C.V. - Caracas, 1.966

_____. Seguridad Social. FACES. U.C.V. División de Publicaciones. Caracas, 1.978.

VEGA, Simón N.; MONTIEL G., Heberto José. Industria Capitalista. Repercusiones Sociales Negativas. U.C.V. FACES. Escuela de Trabajo Social. Caracas, 1.980

VITALI, Luis. Notas Sobre la Historia del Movimiento Obrero (Mimeografiado). U.C.V. Caracas. s.f.

A N E X O S

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
PROYECTO: "EL NACIONAL UNA EXPERIENCIA DE LUCHA POR MEJORAR LAS CON-
DICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL"

TEST-CODIFICACION

PREGUNTA N°1: ¿Que es para Ud. la Salud, Higiene y Seguridad en el
Trabajo?

ANEXO N°1

A.- Formas de Respuestas: Llamaremos formas de respuestas, a todas aquellas que han sido dadas por los trabajadores y en las cuales se intenta dar una definición o concepción de la Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

A.1.- Trabajadores que respondieron directamente a la pregunta.

A.2.- Trabajadores que no respondieron directamente a la pregunta.

B.- Grado de Importancia: Llamaremos Grado de Importancia a la asignación de un valor escalar a la Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

B.1.- Mayor Grado de Importancia: elementales, indispensables, óptimas, ideales, primordial.

B.2.- Grado de Importancia Relativo: más importante, esencial, vital.

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

PROYECTO: "EL NACIONAL UNA EXPERIENCIA DE LUCHA POR MEJORAR LAS CON-
DICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL"

POST-CODIFICACION

PREGUNTA N°1: ¿Que es para Ud. la Salud, Higiene y Seguridad en el
Trabajo?.

A.- Formas de Respuestas: Llamaremos formas de respuestas, a todas
aquellas que han sido dadas por los trabajadores y en las cuales
se intenta dar una definición o concepción de la Salud, Higiene
y Seguridad Industrial.

A.1.- Trabajadores que respondieron directamente a la pregunta.

A.2.- Trabajadores que no respondieron directamente a la pregun-
ta.

B.- Grado de Importancia: Llamaremos Grado de Importancia a la asig-
nación de un valor escalar a la Salud, Higiene y Seguridad Indus-
trial.

B.1.- Mayor Grado de Importancia: elementales, indispensables, -
óptimas, ideales, primordial.

B.2.- Grado de Importancia Relativo: más importante, esencial, -
vital.

B.3.- Menor Grado de Importancia: aceptables, necesarias.

B.4.- No le asignan Grado de Importancia.

IC. - Protagonista de la Acción: Clasificaremos aquí, a todos aquellos trabajadores que en sus respuestas responsabilizan a un determinado sujeto: llamase empresa, trabajador, empresa y trabajador, el que deberá asumir por su cuenta la conducción de la Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

IC.1.- La empresa

IC.2.- El Trabajador

IC.3.- La Empresa y el trabajador

IC.4.- No especifican

IIC.- Objetivo perseguido: Es decir, aquellos trabajadores que en sus respuestas indican, expresan o manifiestan, el porque, o en función de quien debe de existir la Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

A.3.- Expectativas Ambiguas: grupo de trabajadores que en sus

IIC.1.- de la empresa

IIC.2.- del trabajador

IIC.3.- no especifican.

PREGUNTA N°2: Expectativas que tenía frente al Proyecto de Contrato

PREGUNTA-N°3: Cuáles fueron sus Aportes?

(en lo referente al aspecto Salud, Higiene y Seguridad Industrial)

A.- Tipo de Aportes

A.- Tipo de Expectativas

A.1.- Aportes Directos: Grupo de respuestas de los trabajadores

que tuvieron una participación directa en el aspecto Salud, Higiene y Seguridad en el Proyecto de Contrato en términos de:

A.1.- Expectativas positivas: grupo de trabajadores que en sus respuestas expresan o manifiestan que se han obtenido buenos resultados en lo concerniente a la Salud, Higiene y Seguridad Industrial y que esperan que las condiciones de trabajo se mejoren.

- Proposición, aportes y sugerencias de cláusulas

- Participación en las reuniones sobre la materia

A.2.- Expectativas negativas : grupo de trabajadores que tienen expectativas negativas bien sea por que:

- Aportes al informe

- Búsqueda de materiales sobre la materia

A.2.1.- Tienen pocas expectativas

A.2.- Aportes Indirectos: grupo de respuestas de los trabajadores

A.2.2.- No tienen ninguna expectativa

que tuvieron una participación indirecta en el aspecto

Salud, Higiene y Seguridad en el Proyecto de Contratación

A.3 .- Expectativas Ambiguas: grupo de trabajadores que en sus respuestas no expresan ni expectativas positivas ni expectativas negativas.

- Participación en varias reuniones (una ó dos)

- Brindar apoyo y/o estímulo

- Instalaron la Comisión

- Participaron en el ensamble de las cláusulas.

- Asistieron en las reuniones de la Comisión de Salud y Seguridad

- Asistieron a las reuniones de la Comisión de Salud y Seguridad

- Participaron en las reuniones de la Comisión de Salud y Seguridad

PREGUNTA N°3: Cuáles fueron sus Aportes?

A.- Tipo de Aportes

A.1.- Aportes Directos: Grupo de respuestas de los trabajadores que tuvieron una participación directa en el aspecto Salud, Higiene y Seguridad en el Proyecto de Contrato en terminos

A.4.- No Respondieron: No dieron ningún tipo de respuestas. de:

- Recorrido por la empresa a fin de constatar el estado de las condiciones de trabajo.

- Proposición, aportes y sugerencias de cláusulas

A.- Tipo de Evaluación

- Participación en las reuniones sobre la materia

- Aportes al informe

A.1.- Evaluación Positiva: Grupo de respuestas de los trabajadores que consideran que se ha logrado un buen avance en la

contratación colectiva y que esperan que se mejoren las

A.2.- Aportes Indirectos: grupo de respuestas de los trabajadores que tuvieron una participación indirecta en el aspecto

Salud, Higiene y Seguridad en el Proyecto de Contratación

A.2.- Evaluación Negativa: Respuestas de los trabajadores que consideran que se ha dado poca importancia al tema y no esperan que la situación pueda cambiar

- Participación en varias reuniones (una ó dos)

- Brindar apoyo y/o estímulo

- Instalaron la Comisión

- Participaron en el ensamblaje de las cláusulas.

cación en los terminos de la Responsabilidad Adjudicada.

es decir, aquellas respuestas en las que los trabajadores

responsabilizan a una de las partes(empresa, trabajador,

A.3.- Ningún tipo de Aportes: grupo de respuestas de los trabajadores que no tuvieron ninguna participación en el aspecto Salud, Higiene y Seguridad Industrial en la elaboración del Proyecto de Contrato, bien sea porque:

- estuvieron en otras comisiones
- no especificaron

A.2.4.- Responsabilizan a todas las partes

A.4.- No Respondieron: No dieron ningún tipo de respuestas.

PREGUNTA N°4:Cuál sería su evaluación al respecto?

A.- Tipo de Evaluación.

A.1.- Evaluación Positiva: Grupo de respuestas de los trabajadores que consideran que se ha logrado un buen avance en la contratación colectiva y que esperan que se mejoren las condiciones de trabajo.

A.2.- Evaluación Negativa: Respuestas de los trabajadores que consideran que se ha dado poca importancia al tema y no esperan que la situación pueda cambiar

Dentro de esta clasificación podemos hacer una subclasificación en los terminos de la Responsabilidad Adjudicada, es decir, aquellas respuestas en las que los trabajadores responsabilizan a una de las partes(empresa, trabajador, -

sindicato) del incumplimiento o malas condiciones de Salud
Higiene y Seguridad Industrial.

A.2.1.- Responsabilizan a la Empresa

A.2.2.- Responsabilizan a la empresa y a los trabajadores

A.2.3.- Responsabilizan a los trabajadores y al sindicato

A.2.4.- Responsabilizan a todas las partes

A.2.5. No especifican la responsabilidad.

A.3.- Trabajadores que no respondieron.

ANEXO Nº 2

La presente encuesta forma parte del análisis de mi Trabajo Especial de Grado titulado: "El Nacional, Una Experiencia De Búsqueda Por Mejorar Las Condiciones de Salud, Higiene y Seguridad Industrial."

Cada una de las preguntas tienen un fin determinado (medición de actitudes), por lo que es de suma importancia la contestación de todas ellas.

ANEXO N°2

Los datos aquí ofrecidos serán de uso confidencial. Agradecimiento a su colaboración, la que me será de mucha utilidad.

MUCHAS GRACIAS.

Dilcia Ballache C.

EDAD: _____

SEXO: _____

La presente encuesta forma parte del análisis de mi Trabajo Especial de

NACIONALIDAD
Grado titulado: "El Nacional, Una Experiencia De Lucha Por Mejorar las

GRADO DE INSTRUCCION:
Condiciones de Salud, Higiene y Seguridad Industrial.

PROFESION O OFICIO: _____

AFILIACION POLITICA: _____

Cada una de las preguntas tienen un fin determinado (medición de acti-
tudes), por lo que es de suma importancia la contestación de todas -
¿Qué es para Ud. la salud, higiene y seguridad del trabajador?
ellas.

Los datos aquí obtenidos serán de uso confidencial. Agradeciéndole su
colaboración, la que me será de mucha utilidad.

Expectativas que tenía frente al Proyecto de Contrato? (en lo
concerniente al aspecto de Salud, Higiene y Seguridad)

MUCHAS GRACIAS.

Dilcia Balliache G.

¿Cuáles fueron sus aportes en esta materia?:

¿Cuál sería su evaluación al respecto: a nivel personal y a nivel colectivo?

EDAD: _____

SEXO: _____

NACIONALIDAD _____

GRADO DE INSTRUCCION: _____

PROFESION U OFICIO: _____

AFILIACION POLITICA: _____

¿Qué es para Ud. la Salud, Higiene y Seguridad del Trabajo?:

Expectativas que tenía frente al Proyecto de Contrato? (en lo concerniente al aspecto de Salud, Higiene y Seguridad)

¿Cuáles fueron sus aportes en esta materia?:

¿Cuál sería su evaluación al respecto: a nivel personal y a nivel colectivo?:

Pertenencia al Sindicato: SI _____ NO _____

¿Has sufrido algún tipo de accidente y/o enfermedad laboral en el desempeño de tus actividades?

De qué tipo? (descripción)

¿Sabes de algún compañero que haya sufrido algún accidente?

(descripción)

¿Cuál fue la respuesta del Sindicato ante este problema?

¿Cuál fue la respuesta de la Empresa?
Tiempo que lleva trabajando en la Empresa?

Pertenencia al Sindicato: SI ____ NO ____

¿Ha mostrado el Sindicato interés y/o participación en la tu

Has sufrido algún tipo de accidente y/o enfermedad laboral -
en el desempeño de tus actividades?

De qué tipo? (descripción)

¿Cuál ha sido tu interés al respecto?

¿Sabes de algún compañero que haya sufrido algún accidente?

(descripción) ¿Sindicato informes y/o estadísticas de los acciden-
tes ocurridos en la Empresa?

¿Tiene el Sindicato copia de los informes acerca de las ins-

¿Cuál fue la respuesta del Sindicato ante este problema?

¿cuál fué la respuesta de la Empresa?

¿Ha mostrado el Sindicato interés y/o participación en la lu
cha por modificar las condiciones ambientales, sociales y de
organización del trabajo?

Cuál ha sido tu interés al respecto?

¿Lleva el Sindicato informes y/o estadísticas de los accident
tes ocurridos en la Empresa?

¿Tiene el Sindicato copia de los informenes acerca de las inspe
cciones hechas por el Seguro Social?.

PROPOSICIÓN DE CLAUSULAS PRESENTADAS POR LOS TRABAJADORES MIEMBROS DE
LA COMISION: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

INFORME DE LA COMISION DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIALES

La comisión sugiere la creación de un bloque de cláusulas referentes a Higiene y Seguridad Industriales, que eventualmente podría -por su relación- llamarse Salud, Higiene y Seguridad Industriales.

Sería entonces, así:

PARTE _____

Cláusulas de Higiene y Seguridad Industriales. De la N° _____
hasta la N° _____

ANEXO N°3

CLAUSULA N° ____ Se crea la Comisión de Higiene y Seguridad Industriales, integrada por ____ integrantes designados por la Empresa y ____ por el Comité de Empresa, la cual se compromete a velar por la integridad física, el equilibrio emocional, la salud mental y todo lo que se refiera a Higiene y Seguridad Industriales de los trabajadores. A tales fines, la Empresa se compromete a cumplir exactamente con todos los principios sustentados por la técnica de la Seguridad y protección del medio ambiente. Esta comisión será asesorada por los expertos requeridos según las materias de su competencia, sus miembros durarán un año en el ejercicio de sus cargos, podrán ser reelectos o removidos.

PROPOSICION DE CLAUSULAS PRESENTADAS POR LOS TRABAJADORES MIEMBROS DE LA COMISION: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

INFORME DE LA COMISION DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIALES

La comision sugiere la creacion de un bloque de clausulas referentes a Higiene y Seguridad Industriales, que eventualmente podria -por su relacion- llamarse Salud, Higiene y Seguridad Industriales.

Seria entonces, asi:

PARTE _____

Clausulas de Higiene y Seguridad Industriales. De la N° _____ hasta la N° _____

CLAUSULA N° _____ Se crea la Comision de Higiene y Seguridad Industriales, integrada por _____ integrantes designados por la Empresa y _____ por el Comité de Empresa, la cual se compromete a velar por la integridad física, el equilibrio emocional, la salud mental y todo lo que se refiera a Higiene y Seguridad Industriales de los trabajadores. A tales fines, la Empresa se compromete a cumplir exactamente con todos los principios sustentados por la técnica de la Seguridad y protección del medio ambiente. Esta comision sera asesorada por los expertos requeridos segun las materias de su competencia, sus miembros duraran un año en el ejercicio de sus cargos, podran ser reelectos o removidos.

Los gastos de funcionamiento de la referida Comisión y de sus asesores, serán costeados por la Empresa. el personal de la rotativa y para el personal de la limpieza de dicha maquinaria así como para Electr Las recomendaciones de este Comité tomadas por unanimidad, serán de obligatorio cumplimiento por parte de la Empresa los Sindicatos y los Trabajadores. Para los Laboratoristas del Departamento

Fotográfico y del Fotograbado, tres (3) unidades de ropa de trabajo al

CLAUSULA N° ____ La Empresa se compromete a:

1.- Mantener los sitios de trabajo en perfectas condiciones de aseo y conservación y a instalar la infraestructura necesaria y adecuada en cada Sección o Departamento donde sea necesario. del trabajador. Los

2.- Mantener las instalaciones de máquinas, herramientas y útiles de trabajo en buenas condiciones mecánicas de funcionamiento. mmo que se

3.- Instalar botiquines de primeros auxilios en lugares asequibles de la Empresa y suficientemente dotados para casos de emergencia. Irón dos

4.- Acatar todas las disposiciones que sean emanadas de las autoridades competentes. trabajo sobre la materia.

5.- Colaborar con el desarrollo de los programas y planes intensivos de educación, en lo concerniente a la Higiene y Seguridad Industriales.

En este sentido, se compromete a implementar un programa de entrenamiento de los trabajadores para cualquier contingencia. (Campaña de educación sanitaria en materia de riesgos laborales) dos los organismos

6.- Entregar a sus trabajadores cuyas funciones así lo requieran, tres (3) unidades de ropa de trabajo una vez al año en el mes de Enero. La gente, dada lo peligrosidad de la misma, la Empresa queda obligada a aplicar medidas del caso prontamente. En todo caso, el plazo para los

ropa de trabajo a entregar al personal podrá ser slacks, bragas o botas, según la Sección donde se trabaje. Para el personal de la rotativa y para el personal de la limpieza de dicha maquinaria así como para Electricistas y personal del Departamento de Mantenimiento, Mecánicos y Electrónicos, se entregarán seis (6) unidades de ropa de trabajo al año, en el mes de Enero. Para los Laboratoristas del Departamento Fotográfico y del Fotograbado, tres (3) unidades de ropa de trabajo al año.

Así mismo dotará a los trabajadores que lo necesiten de guantes, botas de seguridad y gorras, en general todos aquellos implementos necesarios para la conservación de la salud del trabajador. Los trabajadores de avance recibirán la ropa de trabajo una vez hayan cumplido 60 días ininterrumpidos de trabajo en la Empresa, término que se reduce a 7 días ininterrumpidos cuando las bragas se consideren útiles de seguridad. Los trabajadores del empaquetado y avance, recibirán dos (2) pares de botas al año. Queda a salvo lo dispuesto en el Reglamento de la Ley del Trabajo sobre la materia.

CLAUSULA N° ____ Una vez constatado por la Comisión cualquier irregularidad que signifique riesgos físicos y/o mentales para los trabajadores, ésta informará a la Empresa a los fines de la inmediata corrección igualmente cuando el caso lo requiera, serán informados los organismos competentes.

Si la situación constatada amerita solución urgente, dada la peligrosidad de la misma, la Empresa queda obligada a aplicar medidas del caso prontamente. En todo caso, el plazo para los

casos urgentes de rápida solución, no podrá ser mayor de cuarenta y ocho (48) horas.

CLAUZULA N° ____ La Empresa suministrará, por su cuenta, a sus trabajadores transporte para traslados al centro asistencial o al Seguro Social, en los casos de accidentes, enfermedad o emergencia ocurrida dentro de los límites de las misma; a estos fines tendrá siempre a su disposición un vehículo adecuado, con por lo menos una camilla, un botiquín de emergencia, servicios de oxígeno y los implementos médicos de primeros auxilios, para los casos o circunstancias antes mencionadas.

CLAUZULA N° ____ EXAMENES MEDICOS:

La Empresa conviene en contratar los servicios de un médico de Medicina Industrial, para los exámenes médicos periódicos de sus trabajadores, de acuerdo con las prácticas establecidas por la ciencia médica y cuando lo requiera el trabajador, por la naturaleza de la labor que realiza. También hará un examen médico semestral con carácter obligatorio para todos sus trabajadores y para el cual el Sindicato fijará la fecha. Estos exámenes se efectuarán fuera de la Empresa y deben incluir una hematología completa, orina, heces, así como oftalmología, traumatología, otorrinolaringología, cardiología, odontología y enfermedades de la piel y venéreas, los resultados de estos exámenes serán suministrados a la Comisión de Higiene y Seguridad Industriales, la cual llevará un censo sobre los mismos, y hará las recomendaciones

necesarias y pertinentes. La responsabilidad de la Empresa se extenderá hasta noventa (90) días después de haber cesado de su trabajo.

La Empresa conviene en mantener tres (3) horas de consulta médica diaria, y tener la enfermería provista de los implementos y medicinas necesarios para primeros auxilios. Asimismo, para los días sábados y domingos, feriados o de asueto contractual, deberá tener una enfermera para atender los casos que pudieran requerir primeros auxilios.

CLAUSULA N° ____ SUMINISTROS DE APARATOS ORTOPEDICOS Y PROTESIS:

La Empresa conviene que el servicio médico para sus trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo de consecuencia traumática, comprende el suministro de los aparatos ortopédicos y prótesis adecuados a la dolencia o para sustituir el o los miembros que hayan perdido por causas del accidente.

CLAUSULA N° ____ HERNIAS

La Empresa conviene en reconocer como enfermedad industrial toda hernia que sufran los trabajadores, durante su jornada de trabajo, si el trabajador en el examen médico previo a la terminación de servicios efectuados por el médico de la Empresa o en su defecto por otro médico fuera de ella presentare hernia y en un plazo no mayor de cinco (5) días aceptare someterse a tratamientos en los terminos indicados por el médico, la Empresa lo mantendrá activo en su nómina por el tiempo que dure la incapacidad temporal. Una vez iniciado el tratamiento -

la responsabilidad de la Empresa se extenderá hasta noventa (90) días después de haber sido separado de su trabajo.

Es expresamente entendido que este período de reposo será - imputado como tiempo de servicio activo para los efectos del cálculo - de las prestaciones sociales.

ANEXO N°4

PROPOSICION DE CLAUSULAS PRESENTADAS POR LA AUTORA

POLITICA DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIALES.

La Empresa se compromete a velar porque en todo el proceso productivo se respete la integridad física, el equilibrio emocional, la salud mental y el desarrollo de la personalidad de los trabajadores y por lo tanto, queda comprometida a cumplir exactamente con todos los principios sustentados por la técnica de la seguridad y la protección del medio ambiente, en tal sentido, dará estricto cumplimiento a las normas de Higiene y Seguridad Industrial, de modo que la realización del trabajo no constituya amenaza para la salud y garantice la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

ANEXO N°4

La Empresa se compromete a establecer un Plan de Seguridad Laboral, mediante el control de los riesgos en el medio de trabajo y la vigilancia de la salud de los trabajadores en los niveles preventivos, curativos y rehabilitativos, particularmente en lo que concierne a la eliminación de los agentes potencialmente dañinos.

El Sindicato se compromete a establecer un Plan de Salud, Higiene y Seguridad Industriales, mediante el conocimiento en detalle de todos los riesgos en el medio ambiente de trabajo que puedan atentar contra la salud de los trabajadores. Asimismo, se compromete a participar activamente en la planificación de las actividades generales de Higiene y Seguridad Industriales.

PROPOSICION DE CLAUSULAS PRESENTADAS POR LA AUTORA

La Empresa se compromete a mantener un servicio médico que -
deberá funcionar de 9:00 a 5:00pm. Dicho servicio médico estará a car-
POLITICA DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIALES. cuyo papel deberá

ser eminentemente preventivo, orientado hacia la Medicina Ocupacio-
nal de ac La Empresa se compromete a velar porque en todo el proceso -
productivo se respete la integridad física, el equilibrio emocional, -
la salud mental y el desarrollo de la personalidad de los trabajadores
y por lo tanto, queda comprometida a cumplir exactamente con todos los
principios sustentados por la técnica de la seguridad y la protección
del medio ambiente, en tal sentido, dará estricto cumplimiento a las or
normas de Higiene y Seguridad Industrial, de modo que la realización -
del trabajo no constituya amenaza para la salud y garantice la seguri-
dad y el bienestar de los trabajadores. r además del exámen, el trata-

amiento ad La Empresa se compromete a establecer un Plan de Seguridad
Laboral, mediante el control de los riesgos en el medio de trabajo y -
la vigilancia de la salud de los trabajadores en los niveles preventi-
vos, curativos y rehabilitativos, particularmente en lo que concierne
a la eliminación de los agentes potencialmente dañinos. los riesgos de

Las máquin El Sindicato se compromete a establecer un Plan de Salud, -
Higiene y Seguridad Industriales, mediante el conocimiento en detalle
de todos los riesgos en el medio ambiente de trabajo que puedan aten-
tar contra la salud de los trabajadores. Asimismo, se compromete a -
participar activamente en la planificación de las actividades genera-
les de Higiene y Seguridad Industriales. } costo } de dichos textos.

CLAUSULAS DE ATENCION MEDICA:

La Empresa se compromete a mantener un servicio médico que deberá funcionar de 3:00 a 5:00pm. Dicho servicio médico estara a cargo de un médico especialista en Medicina Industrial cuyo papel deberá ser eminentemente preventivo, orientado hacia la Medicina Ocupacional de acuerdo a los convenios con el I.V.S.S. Este servicio médico deberá practicarle un exámen médico semestral con caracter obligatorio a todos los trabajadores y para el cual el Sindicato fijará la fecha.- La Empresa se comprometerá a tener la enfermería provista de los implementos y medicinas necesarios para primeros auxilios.

Es obligación del servicio médico la elaboración de un informe mensual que deberá se suministrado a las organizaciones sindicales, en dicho informe deberá constar en detalle la labor realizada.

La Empresa se sompromete a dar además del exámen, el tratamiento adecuado a los problemas derivados del trabajo. Empresa conviene en transferirlo a un puesto cónsono a esos requisitos, garantizándolo.

Uso de Máquinas VDT

La Empresa se compromete ha hecerles un exámen semestral de la vista a todos los trabajadores que esten sometidos a los riesgos de las máquinas VDT. En este caso deberá practicarseles un estudio detallado de su agudeza visual y las pruebas para detectar los mínimos defectos visuales de convergencia o de acomodación. Asimismo,, la Empresa se compromete a dotar a todos los trabajadores que presenten defectos visuales y que ameriten usar lentes correctivos, de los respectivos anteojos acarreando la Empresa con el costo de dichos lentes.

Los resultados de estos exámenes deberán ser del conocimiento de los trabajadores.

Trabajo en Rotativas

La Empresa se compromete a hacerles un examen semestral a todos los trabajadores que esten sometidos a los riesgos derivados del trabajo en rotativa, en tal sentido, se les practicará un examen del oído con el equipo médico apropiado. El equipo necesario para la protección de los trabajadores sometidos a este tipo de riesgos estará a cargo de la Empresa.

Traslado por Recomendación Médica.

En aquellos casos que por accidentes o enfermedades profesionales del trabajador, el médico tratante indique un cambio de trabajo que se ajuste a sus aptitudes y condiciones físicas, la Empresa conviene en transferirlo a un puesto cónsono a esos requisitos, garantizándole el salario promedio devengado en las últimas cuatro (4) semanas inmediatamente anterior a la fecha del inicio del reposo.

Accidentes Laborales-Traslado

La Empresa conviene en proporcionar traslado inmediato al Puesto de Emergencia del Seguro Social, a todo trabajador que sufra un accidente dentro de sus instalaciones.

Informe de Accidentes y Trabajadores Hospitalizados

La Empresa se compromete a suministrar al Sindicato una copia de los informes levantados de cada accidentes.

También se notificará al Sindicato cuando el trabajador haya sido hospitalizado por orden del I.V.S.S., al obtener la Empresa la correspondiente información.

CLAUSULAS SOBRE EVALUACION DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

La Empresa se compromete a mantener un régimen permanente de estudio y evaluación de las condiciones de trabajo a fin de dar cumplimiento a lo establecido en las leyes y reglamentos en materia de control ambiental. A tales fines mantendrá un equipo instrumental completo y la dotación de un personal técnico idóneo destinado específicamente al cumplimiento de los mismos. La Empresa podrá, a los mismos fines, complementarse con los servicios de las Dependencias Gubernamentales con responsabilidad en este campo.

La Empresa deberá informar a el Sindicato y a los trabajadores de los resultados de las evaluaciones que periódica y frecuentemente se realicen así como de las recomendaciones y ordenamiento a que hayan dado lugar dichas evaluaciones.

Información sobre Riesgos por Sustancias

La Empresa se compromete a informar ampliamente a el Sindicato y a los trabajadores, el grado de riesgo a que estos están sometidos.

dos por el uso o manejo de determinadas sustancias o por pretar sus servicios en determinados puestos de trabajo. La Empresa se compromete igualmente, a enseñarles a los trabajadores las normas y principios sustentados por la teoría y la práctica tendientes a prevenir esos riesgos.

Prohibición de labores en condiciones de riesgos

La Empresa reconoce el derecho de todo trabajador a no realizar una determinada tarea o trabajo cuando en el área o sitio de labores, existan condiciones graves o riesgos que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador y que hayan sido previamente denunciados o se hayan puestos de manifiestos por las evaluaciones ambientales, y que sin embargo, la Empresa oportunamente, no hubiere adoptado las medidas para su corrección.

Suministro de Uniformes y Equipos de Seguridad Industrial.

La Empresa entregará a sus trabajadores, cuyas funciones así lo requieran, tres (3) unidades de ropa de trabajo una vez al año en el mes de Enero. La ropa de trabajo a entregar al personal podrá ser slacks, bragas o batas, según la Sección donde se trabaje, Para el personal de la rotativa y para el personal de la limpieza de dicha máquina así como para Electricistas y personal del Departamento de Mantenimiento, Mecánicos y Electrónicos, se entregarán seis (6) unidades de

ropa de trabajo al año, en el mes de Enero. Para los Laboratoristas del Departamento de Fotografía y del Fotograbado, tres (3) unidades de trabajo al año.

Asimismo dotará a los trabajadores que lo necesiten de guantes, botas de seguridad, cascos y gorras, en general todos aquellos implementos necesarios para la conservación de la salud del trabajador. Los trabajadores de avance recibirán la ropa de trabajo una vez hayan cumplido 60 días ininterrumpidos de trabajo en la Empresa, término que se reduce a 7 días ininterrumpidos cuando las bragas se consideren útiles de seguridad. Los trabajadores del empaquetado y avance, recibirán dos (2) pares de botas al año. Queda a salvo lo dispuesto en el Reglamento de la Ley del Trabajo sobre la materia.

Útiles y Equipo de Seguridad Industrial y mantenimiento de instalaciones.

La empresa proveerá a cada uno de sus trabajadores gráficos, cuyas funciones así lo requieran, de escaparates de metal apropiados para guardar la ropa y otros objetos personales. Cuando dichos trabajadores sean de avance, se les proveerá de escaparates cuando hayan desarrollado su labor por más de dos (2) meses ininterrumpidos. Asimismo, dotará a sus talleres de un botiquín de emergencia equipado. Conservará acondicionado su local de trabajo con suficiente luz y ventilación. Efectuará la limpieza del taller en las horas de menor labor. Tendrá agua potable, refrigerada con sus respectivos vasos higiénicos y con-

servarán limpios los baños, sanitarios y lavamanos. A su vez, los trabajadores se comprometen a mantener en buen estado de limpieza y conservación los mencionados útiles y locales. Los trabajadores estarán obligados a someterse dos veces al año al control sanitario de infecciones venéreas y pulmonares, así como al de enfermedades profesionales.

b) Inspeccionar los centros de trabajo las veces que lo con-

Mantenimiento de equipos y maquinarias.

La Empresa mantendrá las máquinas en buen estado de funcionamiento, a fin de que los trabajadores puedan rendir una labor adecuada. Los trabajadores a su vez, se obligan a mantener en buen estado las máquinas y útiles puestos a su disposición para el desempeño de sus labores.

CLAUSULAS DE ORGANIZACION Y CONTROL DE LOS TRABAJADORES

Comité de Higiene y Seguridad Industrial

A los efectos de lograr la mejor aplicación de las normas de Higiene y Seguridad en la Empresa se crea un Comité de Higiene y Seguridad Industrial, el cual estará integrado por: un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales, un representante de la Empresa, quien a la vez debe ser responsable de la Higiene en la Empresa y los asesores que tanto la Empresa como las Organizaciones Sindicales consideren convenientes contratar a los efectos de las evaluaciones téc-

nicas de las condiciones de trabajo.

2.- El comité, además de velar por el estricto cumplimiento de las normas que garanticen la salud y la vida de los trabajadores, - tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Promover la planificación de la Higiene y Seguridad Industrial en la Empresa.
- b) Inspeccionar los centros de trabajo las veces que lo considere necesario con la finalidad de verificar el cumplimiento del Reglamento sobre las condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- c) Levantar un informe, después de realizada la Inspección, en el que se señalen las irregularidades observadas y sirva de apoyo para tomar las medidas preventivas y correctivas.
- d) Investigar y analizar las causas de todos los accidentes, especialmente de aquellos en los que resultare afectado o con alguna incapacidad temporal o permanente, parcial o total algún trabajador. La finalidad del estudio sobre los accidentes no será otra que la de determinar las causas que lo produjo para que al tomarse las medidas preventivas o correctivas pertinentes se evite la repetición de accidentes similares.
- e) Colaborar con el desarrollo de los programas y planes intensivos de educación en lo concerniente a la Higiene y -

Seguridad Industrial.

- f) Conocer las enfermedades que afectan más frecuentemente a los trabajadores, para buscar sus causas y recomendar medidas preventivas.
- g) Sugerir medidas tendientes a evitar la contaminación, don de ello sea necesario.
- h) Las demás que se derivan del cabal cumplimiento de aquellas finalidades para las cuales fue creado dicho Comité.

3.- Los gastos de funcionamiento del Comité y de sus Asesores serán por la Empresa.

ANEXO N° 5

4.- Las recomendaciones de este Comité tomadas por unanimidad, serán de obligatorio cumplimiento por la Empresa el Sindicato y los trabajadores.